

Pengaruh Kepribadian, Pembelajaran, Kemampuan Dan Biografis Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BMT UGT Sidogiri Surabaya

Imada Ulinnuha
Universitas Islam Lamongan
imada.ulinnuha09@gmail.com

Abstract

There are several factors that can affect the level of employee organizational commitment. Some of these factors include personality, learning, abilities and biographical characteristics. This research used quantitative research. From the results of this test to prove the simultaneous and partial influence between personality variables, learning, abilities, and individual characteristics of organizational commitment to BMT UGT Sidogiri employees in Surabaya. For the F test that there was a simultaneous and significant influence between the variables of individual characteristics on organizational commitment to BMT UGT Sidogiri employees, which had a significance level of $0,000 < 0,05$ and an F count of $8,498 > 2,606$. For the results of the t test or partial test, that the most significant personality influenced the value of t arithmetic $> t$ table was $3,286 > 2,0129$, while other variables such as learning with t value $< t$ table was $-1,814 < 2,0129$ showed that there was no significant effect on organizational commitment, the ability with a t value $< t$ table that was $1,978 < 2,0129$ indicated that there was a partial but not significant effect, and biographical characteristics with a t value $< t$ table that was $1,102 < 2,0129$ showed that there was a partial but not significant effect on organizational commitment in BMT UGT Sidogiri employees in Surabaya. The influence of personality variables, learning, ability and biographical characteristics on organizational commitment in BMT UGT Sidogiri employees was expected for the institution to pay attention to the organizational commitment of employees.

Keyword: employee's personality, employee's learning, employee's ability, employee's biographical characteristics, organizational commitment.

Pendahuluan

Persaingan organisasi yang bersifat keras menuntut organisasi mempunyai keunggulan bersaing yang baik dalam hal kualitas baik itu kualitas produk, pelayanan, dan sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal ini dibutuhkan karyawan yang kompeten agar dapat mensukseskan tujuan organisasi karena salah satu aset yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Sangat perlu diperhatikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi karena manusia mempunyai peran aktif yang

dominan disetiap kegiatan organisasi. Karena manusia adalah sebaik-baiknya perencana dan penentu dalam terwujudnya tujuan organisasi. Untuk itu, sangat dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.¹ Manajemen sumber daya manusia bertugas sebagai mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang memuaskan dan berkomitmen akan pekerjaannya.

Ada faktor yang menjadi penentu dan mempengaruhi karyawan dapat bekerja dan bertahan di organisasi. Faktor penentu karyawan bertahan di organisasi tersebut adalah komitmen organisasi. Davis dan Newstrom mengatakan bahwa "Komitmen organisasi mencerminkan kepercayaan diri yang dimiliki karyawan pada misi dan tujuan organisasi dan berniat untuk terus bekerja dalam organisasi".² Dengan karyawan yang berkomitmen tinggi, maka karyawan akan menjadi lebih inovatif dan kreatif serta diharapkan agar tetap loyal berkomitmen dengan organisasi.

Komitmen organisasi karyawan merupakan suatu kebanggaan karyawan dan kesetiaan terhadap organisasi, dimana dalam karyawan mempunyai kemauan untuk bekerja demi tercapainya tujuan organisasi. Tingginya dan besarnya prestasi karyawan dalam organisasi mencerminkan komitmen organisasi karyawan itu ada, dan juga ada kepuasan diri atas suatu keunggulan yang dimiliki oleh organisasi. Karena hal ini berpengaruh pula terhadap kualitas pelayanan terhadap pelanggan atau nasabah yang nantinya akan berpengaruh pula terhadap keberhasilan suatu organisasi.³

Dengan demikian akan menciptakan dampak positif dari komitmen organisasi yang akan diberikan untuk perusahaan, seperti menurunnya *turnover* atau rendahnya minat karyawan untuk keluar dari perusahaan dan meningkatnya produktivitas. Indikasi yang paling jelas bahwa kita lihat ketika karyawan yang tidak mempunyai komitmen organisasi atau rendahnya komitmen organisasi pada

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta :Kencana Prenada Media Group, 2009), 5.

²Davis, Keith And John W. Newstorm, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid 1 (Jakarta:Erlangga, 1993), 198.

³ Nik Haryanti dan Diyanus Abdul Baqi. "Strategi Service Quality Sebagai Media dalam Menciptakan Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan". *Journal of Sharia Economics*. 1(2). 2019, 101-128

perusahaan secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir atau keluar dari organisasi.

Dengan adanya paparan di atas, hal yang dianggap menjadi pengaruh dan pertimbangan terhadap meningkatnya komitmen organisasi adalah karakteristik-karakteristik individu karyawan dalam perusahaan. Tingkah laku individu/karakter karyawan pada dasarnya berorientasi pada tujuan (*Good Oriented*) di suatu perusahaan.

Dalam menjalankan semua aktivitas, sebuah perusahaan atau organisasi tidak lepas dari peranan karyawan sebagai pengelolanya. Oleh karena itu, perlu bagi pimpinan perusahaan mengetahui karakter per individu karyawan dalam perusahaan atau organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Karakteristik individu yang dimaksud disini seperti keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa kedalam situasi kerja.⁴ Menurut Daft dan Noe, karakteristik individu diharapkan dapat menjadi sifat-sifat atau ciri-ciri yang membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lain, dengan diukur melalui kemampuan, kepribadian, nilai dan sikap.⁵ Sebagai sumber daya yang umum bagi semua organisasi, karena karyawanlah yang akan menentukan keberhasilan perusahaan.

Kepribadian di dalam diri karyawan dapat menentukan tingginya komitmen karyawan pada organisasi. Kepribadian yang dimiliki yakni bagaimana orang mempengaruhi orang lain, bagaimana mereka memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar mereka, mengukur *trait* dan interaksi antara manusia dengan situasi.⁶ Manusia yang berada pada situasi adalah ketika karyawan dapat mempertahankan dan menyesuaikan diri dengan situasi yang berubah dan berbeda, maka secara dinamis organisasi akan dapat mencapai keberhasilan.⁷

Selain kepribadian yang menjadi penentu tingginya komitmen organisasi adalah proses belajar (*Learning*). Proses belajar (*Learning*) merupakan proses perubahan yang relatif tetap dalam perilaku sebagai akibat dari praktek. Kita perlu

⁴ Stoner. James. Af, *Management*, Third Edition, (Prentice – Hall International, Inc: New Jersey, 1996), 422.

⁵ Daft. Richard L And Noe. Raymond, *Organization Behaviour International* Edition Usa: South Western Publishing, 2001), 90.

⁶ Fred. Luthan, *Perilaku Organisasi* , Diterjemahkan Vivin Andika Yuwono, Edisi Ke 10 (Yogyakarta : Andi , 2006), 228.

⁷ Fred. Luthan, *Perilaku Organisasi* .., 231.

mempertimbangkan dorongan (*drive*) orang agar diri bisa terbentuk. Dorongan adalah kondisi dibangkitkan dalam diri orang. Sekali dorongan itu dipelajari maka dorongan akan cenderung untuk menggerakkan perilaku.⁸ Dalam *learning* terdapat elemen-elemen penting yakni (1) Perubahan; *learning* mencakup perubahan perilaku, (2) Permanen; perubahan perilaku yang lebih bersifat permanen, akan dapat dijadikan pembelajaran (3) Pengalaman; bentuk-bentuk pengalaman diperlukan dalam proses belajar.⁹ Dengan kata lain *learning* sangat berpengaruh terhadap keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan partisipasi seseorang dalam organisasi.

Dalam proses *learning* atau pembelajaran ini akan terbentuk sebuah Kemampuan (*ability*). Kemampuan menunjukkan kapasitas seseorang individu yang dapat melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan individu dengan apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang harus diterapkan secara konsisten dan sesuai standar dan syarat kinerja. Dengan demikian kemampuan dapat dianggap mempengaruhi keterlibatan individu dalam pekerjaan pada organisasi.

Selain kepribadian, pembelajaran (*Learning*), kemampuan (*ability*), biografis pada seseorang juga menjadi pertimbangan krusial terhadap peningkatan komitmen organisasi. Biografis perseorangan seperti usia, jenis kelamin, status kawin dan masa jabatan. Hal tersebut sangat mempengaruhi karyawan dalam melakukan komitmen di suatu organisasi. Hubungan antara usia yang semakin bertambah bisa membuat kinerja semakin meningkat karena posisi dalam pekerjaan menjadi sangat penting sehingga dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Begitu pula sebaliknya, bisa juga semakin bertambah usia maka komitmennya berkurang. Jenis kelamin juga terdapat perbedaan dalam peningkatan kinerja di suatu organisasi. Status perkawinan juga menuntut tanggung jawab pada keluarga membuat pekerjaan akan lebih berharga. Menurut Robbins, Masa kerja yang semakin lama akan lebih produktif dari pada mereka yang senioritasnya lebih rendah.¹⁰

⁸ Gibson L James, *Organisasi Dan Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 1989), 70.

⁹Chalimah, "Implementasi *Dula Identity* Anggota Koperasi Sebagai Wujud Komitmen Organisasional", *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 5, No. 1(2014), 92.

¹⁰Robbins, *Perilaku Organizational Behaviour*, Edisi Kedua Belas (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 68.

BMT dalam aktifitas nya menghimpun dan mayalurkan dana dari/kepada anggota atau calon anggota dengan sistem *mudhorabah, musyarokah, murobahah* dan *ba'i bisamanil ajil* yang sah menurut syari'ah dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan negara Indonesia.¹¹ BMT UGT Sidogiri merupakan koperasi yang masuk 100 koperasi besar Indonesia. Dalam buku 100 Koperasi Besar di Indonesia 2015, Koperasi Simpan Pinjam Syariah BMT UGT Sidogiri menduduki peringkat ke-6. Adapun urutan peringkat dari 1 sampek 10 adalah sebagai berikut:¹²

Tabel 1. Nama Koperasi di Indonesia

No	Nama Koperasi di Indonesia
1.	Kospin Jasa Pekalongan, Jawa Tengah
2.	Kopdit CU Lantang Tipu Sanggau, Kalimantan Barat
3.	Kopdit Pancur Kasih, Kalimantan Barat
4.	Kisel Jakarta, Jakarta
5.	KWSG Gresik, Jawa Timur
6.	KJKS BMT UGT Sidogiri
7.	KSP Sejahtera Bersama Bogor, Jawa Barat
8.	Kopdit Keling Kumang, Kalimantan Barat
9.	Healthcare Mandiri, Jakarta
10.	KSP Nasari Semarang, Jawa Tengah

Sumber: bmtugtsidogiri.co.id

Pengurus BMT UGT Sidogiri ini akan terus berusaha melakukan perbaikan dan pengembangan secara berkesinambungan pada semua bidang, baik organisasi maupun usaha. Anggota koperasi dan penerima amanat perlu memiliki karakter STAF yaitu *Shiddiq* (jujur), *Tabligh* (transparan), Amanah (dapat dipercaya), dan *Fathanah* (professional).¹³

¹¹ Moch Zaenal Azis Muchtarom. "Pengaruh Kualitas Produk Murabahah, Harga, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah di Baitul Maal Wat Tamwil Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro". *Journal of Sharia Economics*. 1(1). 2019, 41-54

¹² [Http://Bmtugtsidogiri.Co.id/Tentang-Kami.Html](http://Bmtugtsidogiri.Co.id/Tentang-Kami.Html) . Diakses Pada Tanggal 15 Februari 2016 Pukul 15.00 WIB

¹³ [Http://Bmtugtsidogiri.Co.id/Tentang-Kami.Html](http://Bmtugtsidogiri.Co.id/Tentang-Kami.Html) . Diakses Pada Tanggal 17 November 2015 Pukul 20.00 WIB

Untuk karyawan yang bekerja di BMT UGT Sidogiri ini mempunyai azas kekeluargaan yang diterapkan di lingkungan kerja pada organisasi. Azas kekeluargaan merupakan azas yang menjadi acuan untuk para karyawan. Adanya azas kekeluargaan yang menjadi acuan para karyawan ini, diharapkan dapat berjalan dengan baik dan dapat terwujudnya sistem kerja yang harmonis. Nilai-nilai spiritual (*kaffah*) berfungsi mengarahkan dan menggerakkan etika dan moral yang dinamis, proaktif, progresif, adil, dan berakhlak mulia, sehingga dengan azas dan nilai-nilai tersebut karyawan yang ada di BMT UGT Sidogiri ini sedikit terjadinya *turnover*. *Turnover* yang ada di BMT UGT Sidogiri ini sangat jarang sekali terjadi, sehingga organisasi bisa dikatakan baik pada perilakunya karyawan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif asosatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui antara 2 variabel atau lebih. Pendekatan ini lebih menekankan kepada pembuktian hipotesis yang kesimpulan tersebut menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Tempat Penelitian Tempat penelitian ini adalah BMT UGT Sidogiri di Surabaya pada tahun 2016 yang terdiri dari 11 unit cabang pembantu.

- a. Cabang Surabaya : Jl. Demak 137 Surabaya
- b. Cabang Sidodadi : Jl. Bolodewo 88 Surabaya
- c. Capem Wonokromo : Jl. Wonokromo 15 Surabaya
- d. Capem Sawahan : Jl. Girilaya 34 Surabaya
- e. Capem Gubeng : Jl. Pucang Anom 6 Surabaya
- f. Capem Mojo : Jl. Jojoran I/79 Surabaya
- g. Capem Genteng : Jl. Pecindilan Gg. 6/17 Surabaya
- h. Capem Pabean : Jl. Sampoerna 24 Surabaya
- i. Capem Bulak : Jl. Bulak Rukem Timur 1/1-C Surabaya
- j. Capem Sukolilo : Jl. Sukolilo 2/3 Surabaya
- k. Capem Rungkut : Jl. Rungkut Kidul no. 49 Surabaya

Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian adalah penelitian yang menggunakan populasi untuk dijadikan sampel dan pengambilan. Data akan diambil adalah karyawan yang bekerja pada BMT UGT Sidogiri yang ada di seluruh wilayah Surabaya pada tahun 2016 yang terdapat 51 karyawan tetap.

Variabel Penelitian

Variabel X1, X2, X3 dan X4 yakni variabel bebas.

- a. X₁ pada penelitian ini adalah Kepribadian.
- b. X₂ pada penelitian ini adalah Pembelajaran.
- c. X₃ pada penelitian ini adalah Kemampuan.
- d. X₄ pada penelitian ini adalah Karakteristik Biografis.

Variabel Y adalah variabel terikat yaitu komitmen organisasi di BMT UGT Sidogiri di Surabaya.

Data dan Sumber Data

- a. Data primer

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.

- b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil dengan bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data ini adalah data-data yang didapat secara langsung dari penelitian, meliputi: Hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Observasi ke lapangan atau obyek penelitian. Wawancara langsung dengan pihak terkait.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Teknik Kuesioner

Penggunaan kuisioner adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isi terhadap objek

yang diteliti (populasi atau sampel).¹⁴ Akan dibagikan angket yang telah disiapkan terhadap karyawan BMT UGT Sidogiri di Surabaya, yang akan diberikan pada cabang Surabaya dan cabang Sidodadi karena cabang ini yang memegang unit-unit cabang pembantu yang lain. Skala likert ini memiliki preferensi jawaban yang masing-masing mempunyai skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. Skor

No.	Kode	Pernyataan	Bobot/ Skor
1	SS	Sangat setuju	5
2	S	Setuju	4
3	N	Netral	3
4	TS	Tidak setuju	2
5	STS	Sangat tidak setuju	1

b. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang di wawancara. Wawancara merupakan alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya.¹⁵ Jadi dilakukan penelitian dengan datang ke BMT UGT Sidogiri yang ada di Surabaya dengan melakukan wawancara secara langsung kepada karyawan yang bekerja di BMT UGT Sidogiri di seluruh Surabaya yang mempunyai 11 cabang pembantu.

Hasil dan Diskusi

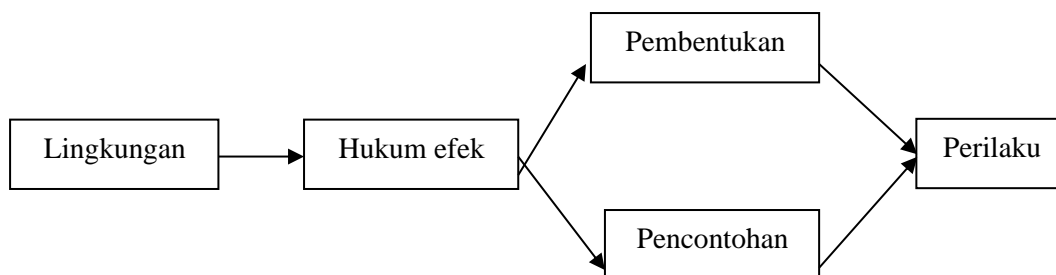
Kepribadian menunjukkan bagaimana seseorang bersikap, berbuat, berpikir, dan merasakan, khususnya apabila dia berhubungan dengan orang lain atau menanggapi suatu keadaan. Kepribadian ini mencakup bagaimana kebiasaan, sikap, dan sifat yang dimiliki seseorang ketika berhubungan dengan orang lain.

¹⁴ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2004), 24.

¹⁵ Ibid, 138.

Kepribadian merupakan total keseluruhan bagaimana cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan yang lain.¹⁶ Menurut Lau dan Shani salah satu bagian terpenting dari karakter pada individu adalah kepribadian. Kepribadian merupakan ciri-ciri cara yang digunakan untuk membedakan individu.¹⁷

Pembelajaran (*learning*) merupakan perubahan dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman.¹⁸ Pembelajaran adalah Proses atau usaha yang dilakukan tiap individu untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku baik dalam bentuk pengetahuan, keterampilan maupun sikap dan nilai yang positif sebagai pengalaman untuk mendapatkan sejumlah kesan dari bahan yang telah dipelajari, sedangkan perilaku itu adalah tindakan yang dapat diamati dengan kata lain perilaku adalah suatu tindakan yang dapat diamati atau hasil yang diakibatkan oleh tindakan atau beberapa tindakan yang dapat diamati.



Menurut Gibson, untuk memahami tiap-tiap jenis pembelajaran, terdapat empat konsep dasar. Empat konsep dasar tersebut adalah¹⁹: Adanya dorongan (*Drive*) adalah suatu kondisi yang dibangkitkan dalam diri seseorang. Adanya Rangsangan (*stimulus*) seperti suatu tanggapan. Tanggapan (*response*) hasil dari tanggapan yang diterima. Pengukuh (*reinforcer*) setiap objek atau kejadian yang meningkatkan atau membantu kekuatan rangsangan.

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kemampuan adalah apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan. Ada tiga komponen penting yang tidak tampak

¹⁶Robbins, Stephen.P, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi ...*, 120.

¹⁷Lau. James B And A.B (Rami) Shani, *Behaviour In Organization An Experiential Approach.* , Eight Edition,(New York: Mc Graw Hill Companies Inc, 2005), 197

¹⁸Robbins, Stephen.P, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi ...*, 54.

¹⁹James L Gibson, *Organisasi Dan Manajemen...*, 70.

dalam kemampuan diri manusia yaitu keterampilannya, kemampuannya dan etos kerjanya.

Menurut Robbins kemampuan terbentuk dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.²⁰ Kemampuan intelektual ini lebih mengarah pada kecerdasan, pemikiran dan penalaran seseorang. Kemampuan fisik ini diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan kelenturan tubuh.

Biografis berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari biografi artinya riwayat hidup pada seseorang yang ditulis oleh orang lain. biografis ini merupakan karakter perseorangan seperti usia seseorang, jenis kelamin seseorang, status kawin, dan masa jabatannya.

a. Usia

Usia seseorang dapat menentukan kemampuan dalam bekerja untuk merespon sesuatu. Semakin tua pegawai, semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi, karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.²¹

b. Jenis kelamin

Ditemukan dalam studi psikologi bahwa terdapat perbedaan kinerja dan produktivitas antara perempuan dan laki-laki. Wanita bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria sehingga lebih besar kemungkinan bahwa laki-laki mempunyai harapan besar untuk sukses.²²

c. Status kawin

Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa jumlah anak yang dimiliki oleh pekerja berhubungan erat dengan tingkat absensi dan kepuasan kerja.²³

²⁰Robbins, Stephen.P, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi*,50.

²¹ Umar Nimran, *Perilaku Organisasi*, (Surabaya : Citra Media, 1997), 10.

²² Ibid., 10.

²³Umar Nimran, *Perilaku Organisasi*, (Surabaya : Citra Media, 1997), 10.

d. Masa kerja

Masa kerja lama merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Meskipun hubungan senioritas-produktivitas telah diselidiki secara luas, tidak ada indikasi bahwa pekerja dengan masa kerja yang lebih lama lebih produktif dari mereka yang baru bekerja. Para ahli mengakui bahwa masa kerja pada karyawan yang sudah lama pada suatu tempat maka semakin kecil dia meninggalkan tempat kerjanya.²⁴

Para ahli di bidang organisasi telah banyak mendefinisikan tentang komitmen organisasi diantaranya adalah:

- a. Robbins menyatakan bahwa "komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu".²⁵ Keterlibatan kerja yang tinggi merupakan pemihakan seseorang pada pekerjaannya sedangkan komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya.
- b. Becker menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti kerja).²⁶
- c. Luthans mengatakan sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut:
 - 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
 - 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
 - 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain sikap merupakan salah satu penentu terpenting dalam loyalitas karyawan untuk organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya untuk organisasi terhadap kemajuan organisasi.

²⁴Ibid., 10.

²⁵Robbins Sp, *Perilaku Organisasi Konsep, Kontraversi Dan Aplikasi*, Jilid 1 Dan 2, Alih Bahasa Hadyani Pujaatmaka, (Jakarta: PT. Prehanlindo, 2001), 140.

²⁶ Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Galia Indonesia, 2001), 135

Beberapa ahli di bidang organisasi telah melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya sebagai berikut²⁷:

- a. Arye dan Heng; Komitmen organisasi dipengaruhi oleh *job satisfaction* atau ketertarikan terhadap pekerjaan dan *demographic variabel* atau jenis kelamin, usia, status perkawinan, masa kerja, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pendukung utama keuangan keluarga.
- b. Sneed dan Herman; Komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan usia (bagi yang bukan pemimpin).
- c. Horison dan Hubard; Komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja, usia, perilaku pemimpin, dan masa kerja.

Menurut Allen dan Meyer yang dikutip oleh Luthan, bahwasannya dalam mengukur tingkat komitmen pegawai terhadap organisasinya terdapat tiga komponen dasar dalam komitmen organisasi yaitu:²⁸

- a. *Affective Organizational Commitment (AOC)*. *Affective organizational commitment* atau komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasi yang lebih condong menekankan sejauh mana pegawai ikut serta dalam mengenal dan melibatkan diri untuk pencapaian tujuan organisasi. Komitmen afektif adalah tingkat dimana individu terkait psikologis terhadap organisasi melalui perasaan loyal, kasih sayang dan memiliki perasaan cinta terhadap organisasi.
- b. *Continuance Organizational Commitment (COC)*
Continuance Organizational Commitment atau sering juga disebut komitmen kontinuan/rasional merupakan bagian komitmen organisasi. Bagaimana karyawan akan bertahan atau malah meninggalkan organisasi dengan melihat adanya pertimbangan rasional mengenai keuntungan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Komitmen *continue* adalah perasaan cinta yang diberikan karyawan pada organisasi karena karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut menghargai besarnya biaya yang dikorbankan seandainya ia meninggalkan organisasi.

²⁷Mutiara S Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 137.

²⁸Fred Luthans, *Organizational Behaviour*, 8th Edition, (New York: Mc Graw Hill Inc, 1998), 149.

c. *Normative Organizational Commitment (NOC)*

Normative Organizational Commitment atau komitmen normatif adalah satu bagian dari komitmen organisasi dimana karyawan bertahan dalam organisasi karena adanya ikatan emosional terhadap organisasi. Komitmen normatif merupakan refleksi dari perasaan wajib pegawai untuk tetap bertahan di organisasi.

Komitmen organisasi adalah suatu ketaatan seseorang terhadap sebuah keyakinan sehingga orang itu mempunyai rasa rela untuk melakukan suatu perintah yang diberikan. Syamsul Hadi HM mengemukakan bahwa dalam istilah Arab kata komitmen identik dengan kata “*itizam* yang artinya berpegang, memeluk, menyentuhkan tubuh dengan sesuatu.“ Menurut Khalil istilah “*itizam*” secara syariat yaitu berpegang kepada manhaj Allah melalui jalan fardhu dan mewajibkan, sambil rutin dan senantiasa menjalankannya, yang membuat diri menjadi berpisah dan berbeda dengan penganut lain. Maka, dengan itu terwujudlah kebahagiaan, kemenangan, keselamatan dunia dan akhirat. *Itizam* sama artinya dengan “taat, istiqamah, jujur, menyerahkan diri pada Allah SWT.²⁹

Komitmen organisasi terdiri dari beberapa unsur diantaranya unsur kesetiaan, kerelaan, pengorbanan, dengan rasa ikhlas dalam bekerja dan memiliki rasa kepemilikan pada lembaga tempat bekerja.

الْأَهْمُ يَفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ
دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سَخِرِيًّا وَرَحِمْتَ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ٣٢

"Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.³⁰" (Az-Zukhruf: 32)

²⁹Syamsul Hadi HM, “*Strategi Pengembangan Mutu Sumber Daya Guru di Lembaga Pendidikan Islam (Kasus Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Mlang)*”, (Tesis—UIIS Malang, 2003), 42.

³⁰Departemen Agama R.I., Alqur’an Dan Terjemahnya, (Semarang : PT. Karya Toha Putra), 794.

Ayat di atas menjelaskan bahwa didalam melakukan pekerjaan terkandung nilai ibadah ketika dilakukan dengan sungguh-sungguh dan ikhlas untuk mencapai harapan yakni ridha Allah SWT. Semakin tinggi nilai komitmen atau loyalitas karyawan maka semakin tinggi pula nilai dan ketekunannya disisi Allah SWT.

Hipotesis

- a. Akan terdapat pengaruh secara simultan antara kepribadian, pembelajaran, kemampuan dan biografis terhadap komitmen organisasi pada karyawan.
- b. Akan terdapat pengaruh secara parsial antara kepribadian, pembelajaran, kemampuan dan biografis terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

1. Uji Validitas

- a. Kepribadian

Tabel 3. Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1. Pearson	1	,413**	,383**	,123	,289*	,593**
1 Correlation						
Sig. (2-tailed)		,003	,006	,389	,039	,000
N	51	51	51	51	51	51
X1. Pearson	,413**	1	,465**	,121	,599**	,754**
2 Correlation						
Sig. (2-tailed)	,003		,001	,398	,000	,000
N	51	51	51	51	51	51
X1. Pearson	,383**	,465**	1	,245	,487**	,754**
3 Correlation						
Sig. (2-tailed)	,006	,001		,083	,000	,000
N	51	51	51	51	51	51
X1. Pearson	,123	,121	,245	1	,328*	,523**
4 Correlation						
Sig. (2-tailed)	,389	,398	,083		,019	,000

N	51	51	51	51	51	51
X1.5 Pearson Correlation	,289*	,599**	,487**	,328*	1	,818**
Sig. (2-tailed)	,039	,000	,000	,019		,000
N	51	51	51	51	51	51
TO TA L Pearson Correlation	,593**	,754**	,754**	,523**	,818**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	51	51	51	51	51	51

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Pembelajaran

Tabel 4. Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL
X2.1 Pearson Correlation	1	,413**	,383**	,723**
Sig. (2-tailed)		,003	,006	,000
N	51	51	51	51
X2.2 Pearson Correlation	,413**	1	,465**	,807**
Sig. (2-tailed)	,003		,001	,000
N	51	51	51	51
X2.3 Pearson Correlation	,383**	,465**	1	,815**
Sig. (2-tailed)	,006	,001		,000
N	51	51	51	51
TOTAL Pearson Correlation	,723**	,807**	,815**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
N	51	51	51	51

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Kemampuan

Tabel 5. Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
Pearson Correlation	1	,572**	,742**	,776**	,299*	,830**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,033	,000
N	51	51	51	51	51	51
Pearson Correlation	,572**	1	,778**	,621**	,426**	,810**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,002	,000
N	51	51	51	51	51	51
Pearson Correlation	,742**	,778**	1	,796**	,400**	,913**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,004	,000
N	51	51	51	51	51	51
Pearson Correlation	,776**	,621**	,796**	1	,540**	,916**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
N	51	51	51	51	51	51
Pearson Correlation	,299*	,426**	,400**	,540**	1	,639**
Sig. (2-tailed)	,033	,002	,004	,000		,000
N	51	51	51	51	51	51
Pearson Correlation	,830**	,810**	,913**	,916**	,639**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	

N	51	51	51	51	51	51
---	----	----	----	----	----	----

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. Karakteristik Biografis

Tabel 6. Correlations

	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	TOTAL
Pearson Correlation	1	,423**	,289*	,084	,695**
Sig. (2-tailed)		,002	,040	,559	,000
N	51	51	51	51	51
Pearson Correlation	,423**	1	,486**	,295*	,819**
Sig. (2-tailed)	,002		,000	,036	,000
N	51	51	51	51	51
Pearson Correlation	,289*	,486**	1	,222	,739**
Sig. (2-tailed)	,040	,000		,117	,000
N	51	51	51	51	51
Pearson Correlation	,084	,295*	,222	1	,486**
Sig. (2-tailed)	,559	,036	,117		,000
N	51	51	51	51	51
Pearson Correlation	,695**	,819**	,739**	,486**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	51	51	51	51	51

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

e. Komitmen Organisasi

Tabel 7. Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL
Y1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 . . 51	,376 ** . 51	,291 * . 51	,023 . . 51	,162 . . 51	,406 ** . 51	,496 ** . 51	,438 ** . 51	,368 ** . 51	,575** . 51
Y2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,376 ** . 51	1 . . 51	,689 ** . 51	,427 ** . 51	,441 ** . 51	,482 ** . 51	,463 ** . 51	,313 * . 51	,306 * . 51	,745** . 51
Y3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,291 * . 51	,689 ** . 51	1 . . 51	,368 ** . 51	,352 * . 51	,381 ** . 51	,334 * . 51	,555 ** . 51	,550 ** . 51	,758** . 51
Y4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,023 . . 51	,427 ** . 51	,368 ** . 51	1 . . 51	,124 . . 51	,264 . . 51	,390 ** . 51	,095 . . 51	,081 . . 51	,499** . 51
Y5	Pearson Correlation	,162 . . 51	,441 ** . 51	,352 * . 51	,124 . . 51	1 . . 51	,560 ** . 51	,455 ** . 51	,215 . . 51	,243 . . 51	,586** . 51

	Sig. (2-tailed)	,256	,001	,011	,385		,000	,001	,131	,085	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y6	Pearson Correlation	,406**	,482**	,381**	,264	,560**	1	,624**	,341*	,423**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,006	,062	,000		,000	,014	,002	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y7	Pearson Correlation	,496**	,463**	,334*	,390**	,455**	,624**	1	,319*	,437**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,017	,005	,001	,000		,022	,001	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y8	Pearson Correlation	,438**	,313*	,555**	,095	,215	,341*	,319*	1	,750**	,677**
	Sig. (2-tailed)	,001	,025	,000	,508	,131	,014	,022		,000	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y9	Pearson Correlation	,368**	,306*	,550**	,081	,243	,423**	,437**	,750**	1	,689**
	Sig. (2-tailed)	,008	,029	,000	,573	,085	,002	,001	,000		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
TOTAL	Pearson Correlation	,575**	,745**	,758**	,499**	,586**	,729**	,740**	,677**	,689**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

Variabel karakteristik individu dapat dilihat dari kepribadian, pembelajaran, kemampuan dan biografis pada karyawan. Hasil uji reabilitasnya dapat dilihat sebagai berikut:

a. Kepribadian

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	5

b. Pembelajaran

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,681	3

c. Kemampuan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	5

d. Biografis

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,641	4

e. Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,829	9

f. Uji Normalitas

Tabel 8. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
	N	51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,25664528
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negatif	-,048
	Kolmogorov-Smirnov Z	,650
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,792

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2- tailed) sebesar 0.792. Karena signifikansi lebih dari 0, 05 (0.792 > 0.05), maka nilai residual tersebut telah normal.

g. Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Coefficients^a

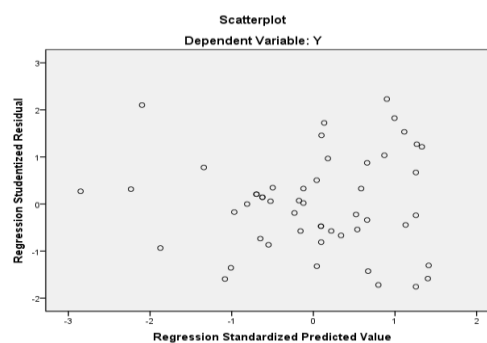
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,002	5,965		,671	,506		
	Kepribadian	1,803	,549	,872	3,286	,002	,177	5,634
	Pmbelajaran	-	,840	-	-	,076	,188	5,308
	Kemampuan	1,524	,467	,467	1,814			
	Karakteristik biografis	,380	,192	,239	1,978	,054	,856	1,168
		,205	,186	,138	1,102	,276	,795	1,258

a. Dependent Variabel: Komitmen Organisasi

Hasil uji multikolonieritas melihat pada *coefficients* (nilai *tolerance* dan VIF). Nilai ini menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 untuk semua variabel.³¹ Dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas kepribadian (X₁), pembelajaran (X₂), kemampuan (X₃) dan karakteristik biografis (X₄) terhadap komitmen organisasi Y tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

h. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



³¹ Sulyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2011), 90.

Gambar titik-titik di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut menyebar secara acak yang tidak membentuk pola tertentu dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Ini artinya tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi karyawan berdasarkan masukan atas variabel kepribadian (X₁), pembelajaran (X₂), kemampuan (X₃) dan karakteristik biografis (X₄).

i. Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	4,002	5,965		,671	,506			
Kepribadian	1,803	,549	,872	3,286	,002	,575	,436	,367
Pembelajaran	-1,524	,840	-,467	-1,814	,076	,431	-,258	-,203
Kemampuan	,380	,192	,239	1,978	,054	,357	,280	,221
Karakteristik Biografis	,205	,186	,138	1,102	,276	,284	,160	,123

a. Dependent Variabel: Komitmen Organisasi

$$Y = 4,002 + 1,803 X_1 - 1,524 X_2 + 0,380 X_3 + 0,205 X_4$$

- 1) Nilai Konstanta = 4,002 Nilai konstanta 4,002 menunjukkan bahwa variabel X₁, X₂, X₃, X₄, dalam kondisi tetap atau konstan, maka besarnya nilai komitmen organisasi (Y) sebesar 4,002.

- 2) Nilai $\beta_1 = 1,803$ Nilai β_1 menunjukkan nilai 1,803 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel kepribadian (X_1) dengan komitmen organisasi (Y) yang artinya apabila terjadi penambahan pada variabel kepribadian (X_1) sebanyak 1 satuan, maka komitmen organisasi karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,803 satuan. Dengan asumsi variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dalam keadaan tetap atau konstan.
- 3) Nilai $\beta_2 = -1,524$ Nilai β_2 menunjukkan nilai -1,524 dan memiliki tanda koefisien regresi yang negatif, hal tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan β_2 satu satuan maka variabel Y akan turun sebesar 1,524 dengan asumsi variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dalam keadaan tetap atau konstan.
- 4) Nilai $\beta_3 = 0,380$ Nilai β_3 menunjukkan nilai 0,380 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel kemampuan (X_3) dengan komitmen organisasi (Y) yang artinya apabila terjadi penambahan pada variabel kemampuan (X_3) sebanyak 1 satuan, maka komitmen organisasi karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,380 satuan. Dengan asumsi variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dalam keadaan tetap atau konstan.
- 5) Nilai $\beta_4 = 0,205$ Nilai β_4 menunjukkan nilai 0,205 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel karakteristik biografis (X_4) dengan komitmen organisasi (Y) yang artinya apabila terjadi penambahan pada variabel karakteristik biografis (X_4) sebanyak 1 satuan, maka komitmen organisasi karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,205 satuan. Dengan asumsi variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dalam keadaan tetap atau konstan.

- j. Uji Hipotesis
i. Uji F (Simultan)

Tabel 11. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	391,870	4	97,967	8,498	,000 ^a
Residual	530,287	46	11,528		
Total	922,157	50			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 8,498 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,498 > 2,606$ dan nilai sig. $0,05 > 0,000$ dan bertanda positif maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut menandakan adanya pengaruh secara signifikan antara kepribadian, pembelajaran, kemampuan, dan biografis secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada karyawan BMT UGT Sidogiri Se-Surabaya.

ii. Uji T

- a) Pada variabel kepribadian diperoleh nilai t hitung 3,286 dan nilai Sig. sebesar 0,002. Sehingga nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3,286 > 2,0129$ dan nilai Sig. $<$ 0,05 yaitu $0,002 < 0,05$ serta bertanda positif maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal itu menandakan bahwa ada pengaruh secara parsial Antara variabel kepribadian dengan komitmen organisasi karyawan BMT UGT Sidogiri.
- b) Pada variabel pembelajaran memperoleh nilai t hitung sebesar -1,814 dan nilai Sig. sebesar 0,076. Sehingga nilai t hitung $<$ t tabel yaitu $-1,814 < 2,0129$ dan nilai Sig. $>$ 0,05 yaitu $0,076 > 0,05$ namun nilai tersebut bertanda negatif sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan arti tidak ada pengaruh parsial yang signifikan

antara pembelajaran dengan komitmen organisasi karyawan BMT UGT Sidogiri.

- c) Pada variabel kemampuan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,978 dan nilai Sig. sebesar 0,054. Sehingga nilai t hitung < t tabel yaitu $1,978 < 2,0129$ dan nilai Sig. > 0,05 yaitu $0,007 > 0,05$ bertanda positif, hal ini menandakan adanya pengaruh tetapi tidak signifikan antara kemampuan dengan komitmen organisasi karyawan BMT UGT Sidogiri.
- d) Pada variabel karakteristik individu nilai t hitung sebesar 1,102 dan nilai Sig. sebesar 0,276. Sehingga nilai t hitung < t tabel yaitu $1,102 < 2,0129$ dan nilai Sig. > 0,05 yaitu $0,276 > 0,05$ dan bertanda positif, sehingga hal ini mempunyai pengaruh secara parsial tetapi tidak signifikan antara biografis dengan komitmen organisasi karyawan BMT UGT Sidogiri.

Kesimpulan

Hasil pembahasan uji F menyatakan bahwa variabel kepribadian, pembelajaran, kemampuan dan biografis terhadap komitmen organisasi BMT UGT Sidogiri Se-Surabaya menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai $F_{hitung} (8,498) > F_{tabel} (2,606)$ memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau 5%. Maka hasil kepribadian (X_1), pembelajaran (X_2), kemampuan (X_3) dan biografis (X_4) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) pada karyawan BMT UGT Sidogiri Se-Surabaya dapat didukung kebenarannya yang mempunyai pengaruh secara simultan.

Hasil pembahasan melalui uji t pada variabel kepribadian (X_1), pembelajaran (X_2), kemampuan (X_3) dan karakteristik biografis (X_4) terhadap komitmen organisasi karyawan adalah kepribadian dengan nilai t hitung > t tabel yaitu $3,286 > 2,0129$ dan nilai Sig. < 0, 05 yaitu $0,002 < 0,05$ serta bertanda positif maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka pada variabel pembelajaran tidak ada pengaruh secara parsial karena hasil nilai pada variabel pembelajaran memperoleh nilai t hitung < t tabel yaitu $-1,814 < 2,0129$ dan nilai Sig. > 0,05 yaitu $0,076 > 0,05$ dengan tanda negatif maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Pada

variabel kemampuan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,978 dan nilai Sig. sebesar 0,054 sehingga karena nilai t hitung < t tabel yaitu $1,978 < 2,0129$ dan nilai Sig. > 0,05 yaitu $0,007 > 0,05$ serta bertanda positif. Hal tersebut memberikan pengaruh secara parsial tetapi tidak signifikan antara variabel kemampuan terhadap komitmen organisasi, Pada variabel karakteristik biografis diperoleh nilai t hitung sebesar 1,102 dan nilai Sig. sebesar 0,276. Sehingga karena nilai t hitung < t tabel yaitu $1,102 < 2,0129$ dan nilai Sig. > 0,05 yaitu $0,276 > 0,05$ serta bertanda positif, sehingga terdapat pengaruh secara parsial tetapi tidak signifikan terhadap komitmen Organisasi.

Daftar Pustaka

- *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1. Edisi 9
Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. 2003.
- BMT UGT Sidogiri. "Tentang kami" <http://bmtugtsidogiri.co.id/tentang-kami.html>
- Child Narbuko dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2009.
- Davis, Keith and John W Newstorm. *Perilaku Dalam Organisasi*. jilid 1. Jakarta: Erlangga. 1993.
- Departemen Agama R.I. Alqur'an dan Terjemahnya. Semarang: PT. Karya Toha Putra.
- Haryanti, Nik., dan Baqi, Diyanus Abdul. "Strategi Service Quality Sebagai Media dalam Menciptakan Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan". *Journal of Sharia Economics*. 1(2). 2019, 101-128
- Lau James and A.B (Rami) Shani. *Behaviour in Organization an Experiential Approach*. Eight edition. New York: Mc Graw Hill Companies Inc. 2005.
- Luthans, Fred. *Organizational Behaviour*. 8th Edition. New York: Mc Graw Hill Inc. 1998.
- Muctharom, Moch Zaenal Azis "Pengaruh Kualitas Produk Murabahah, Harga, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah di Baitul Maal Wat Tamwil Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro". *Journal of Sharia Economics*. 1(1). 2019, 41-54
- Nimran, Umar. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media. 1997.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2011.
- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia. 2001.
- Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontraversi Dan Aplikasi*, Jilid 1 Dan 2, Alih Bahasa Hadyani Pujaatmaka, Jakarta: Pt. Prehanlindo, 2001.
- Robert H Karene and David Hunt. *Organizational Behaviour*. 2nd Edition. 1991.
- Sihotang, A. *Manajemen Sumber Daya Manusiia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita. 2007.

Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta. 2009.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009.