

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI INTRINSIK, DAN
PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA
PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR CABANG MANADO**

*THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, INTRINSIC MOTIVATION, AND
EMPLOYEE EMPOWERMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT. BOSOWA
BERLIAN MOTOR MANADO BRANCH*

oleh:

Valenchia Egha Kiroyan¹

Bode Lumanauw²

Indrie Debbie Palandeng³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi

Email :

¹valenchia.kiroyan@gmail.com

²bodelumanauw@yahoo.co.id

³indriedebbie@unsrat.ac.id

Abstrak: Komitmen organisasi sangat penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan loyalitas karyawan, produktivitas, dan kestabilan operasional, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah pengaruh karakteristik individu, motivasi intrinsik, dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Metode pengambilan data menggunakan skala likert pada sampel yang berjumlah 80 karyawan berbagai posisi yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Setelah pengujian asumsi dan semua asumsi terpenuhi, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu, motivasi intrinsik, dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Manado, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Manado, motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Manado, dan pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Manado. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi komitmen karyawan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu, Motivasi Intrinsik, Pemberdayaan Karyawan.

Abstract: Organizational commitment is very important for a company because it can increase employee loyalty, productivity, and operational stability, which ultimately supports achieving the company's long-term goals. This study aims to see whether the influence of individual characteristics, intrinsic motivation, and employee empowerment on organizational commitment in employees of PT. Bosowa Berlian Motor, Manado Branch. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. The data collection method uses a Likert scale on a sample of 80 employees in various positions determined using saturated sampling techniques. After testing the assumptions and all assumptions are met, hypothesis testing uses multiple linear regression analysis techniques. The results of the study indicate that there is an influence of individual characteristics, intrinsic motivation, and employee empowerment on the organizational commitment of employees of PT. Bosowa Berlian Motor, Manado Branch, individual characteristics have a significant effect on the organizational commitment of employees of PT. Bosowa Berlian Motor, Manado Branch, intrinsic motivation has a significant effect on the organizational commitment of employees of PT. Bosowa Berlian Motor, Manado Branch, and employee empowerment significantly affect the organizational commitment of employees of PT. Bosowa Berlian Motor, Manado Branch. This study is expected to provide an important contribution to human resource management in understanding the factors that influence employee commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Individual Characteristics, Intrinsic Motivation, Employee Empowerment.

Latar Belakang

Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang menarik untuk diteliti karena diketahui memiliki beragam pengaruh terhadap variabel lain. Komitmen organisasi variabel penting dalam manajemen sumber daya manusia dan studi organisasi. Komitmen ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat dan setia kepada organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Absensi dan turnover karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah dan kemungkinan lebih kecil untuk meninggalkan organisasi. Hal ini karena mereka merasa lebih terikat dengan organisasi dan melihat adanya biaya emosional dan sosial yang tinggi jika mereka meninggalkan organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan variabel lain yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Karyawan yang berkomitmen cenderung menunjukkan perilaku yang mendukung organisasi, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, dan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi. Organisasi yang memiliki karyawan dengan komitmen tinggi cenderung memiliki budaya kerja yang lebih kolaboratif dan suportif. Komitmen organisasi berperan penting dalam mendorong OCB yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas organisasi (Podsakoff et al., 2018).

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan komitmen organisasi merupakan variabel yang berpengaruh kepada variabel penting lain didalam suatu organisasi. Oleh karena itu perlu diteliti variabel yang dapat memunculkan atau menguatkan komitmen organisasi dalam suatu organisasi terkhusus perseroan terbatas. Berberapa variabel yang diketahui berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah karakteristik individu, motivasi intrinsik, dan pemberdayaan karyawan (Muhamad et al., 2019)

Pemberdayaan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan karyawan yang merasa diberdayakan cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Pemberdayaan melibatkan pemberian wewenang, tanggung jawab, dan otonomi kepada karyawan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan dipercaya dalam peran mereka. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa karyawan yang diberdayakan tidak hanya merasa lebih kompeten dan termotivasi, tetapi juga lebih terikat secara emosional dengan organisasi mereka (Kim & Beehr, 2020).

Observasi awal yang peneliti lakukan di PT Bosowa Berlian Motor Cabang Manado kepada salah seorang pegawai membuahkan hasil bahwa dari 80 total karyawan setiap tahun rata-rata ada 5 karyawan resign yang mana secara umum turnover intention pada perusahaan tersebut adalah 6,25% pertahun, angka tersebut termasuk dalam kategori sehat menurut Society for Human Resource Management (SHRM), (2020) yang menyatakan bahwa turnover intention yang sehat dalam suatu perusahaan berkisar dibawah 10-15% pertahun.

Dari segi motivasi, motivasi utama karyawan bekerja adalah gaji yang diterima dinilai cukup. Gaji merupakan bagian dari kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan. Berbagai literatur menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi komitmen organisasi, salah satunya menurut (Nasution et al., 2019) bahwa kompensasi berpengaruh 86,1% terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya secara detail, komponen gaji mempengaruhi 50,8 % komitmen organisasi dalam suatu perusahaan (Norawati et al., 2022).

Dari segi pemberdayaan karyawan di PT Bosowa Berlian Motor Cabang Manado, karyawan merasakan dirinya diberdayakan yang dibuktikan dengan pemberian target bulanan yang mengandung reward & punishment. Pemberian target pada karyawan dapat dianggap sebagai salah satu aspek dari pemberdayaan karyawan, terutama jika target tersebut disusun secara partisipatif dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dalam proses perencanaan dan penetapan tujuan.

Tingkat komitmen organisasi karyawan berbeda-beda apabila ditinjau dari masa kerjanya. Berdasarkan analisis penelitian diperoleh hasil adanya perbedaan komitmen organisasi jika ditinjau dari masa kerja pegawai dengan masa kerja antara 0 sampai dengan 6 tahun mempunyai komitmen organisasi yang lemah. Pegawai dengan masa kerja antara 7 sampai dengan 15 tahun mempunyai komitmen organisasi yang tergolong sedang, pegawai dengan masa kerja lebih dari 15 tahun mempunyai komitmen organisasi yang kuat (Khairuddin, 2021).

Berdasarkan pemaparan mengenai karakteristik individu, motivasi intrinsik, dan pemberdayaan karyawan di PT Bosowa Berlian Motor Cabang Manado. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruhnya terhadap komitmen organisasi dikarenakan terdapat dinamika yang menarik pada masing-masing variabel. Selanjutnya penelitian bertujuan melihat secara parsial dan simultan variabel karakteristik individu, motivasi intrinsik, dan pemberdayaan karyawan dalam pengaruhnya terhadap komitmen organisasi.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh karakteristik individu, motivasi intrinsik, dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bosowa Berlian Motor Cab. Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pada PT. Bosowa Berlian Motor Cab. Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi pada PT. Bosowa Berlian Motor Cab. Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bosowa Berlian Motor Cab. Manado

TINJAUAN PUSTAKA**Landasan Teori****Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi (Ajabar, 2020).

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu (Robbins & Judge, 2019).

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dari diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Parnawi, 2021).

Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu langkah yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang memiliki kemampuan untuk menggunakan, mengembangkan, dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta keterampilan manajerial dan kemampuan memecahkan berbagai masalah nyata yang terjadi di perusahaan (Priansa, 2019).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada di organisasi dan keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dalam organisasi (Jamal et al., 2021).

Penelitian Terdahulu

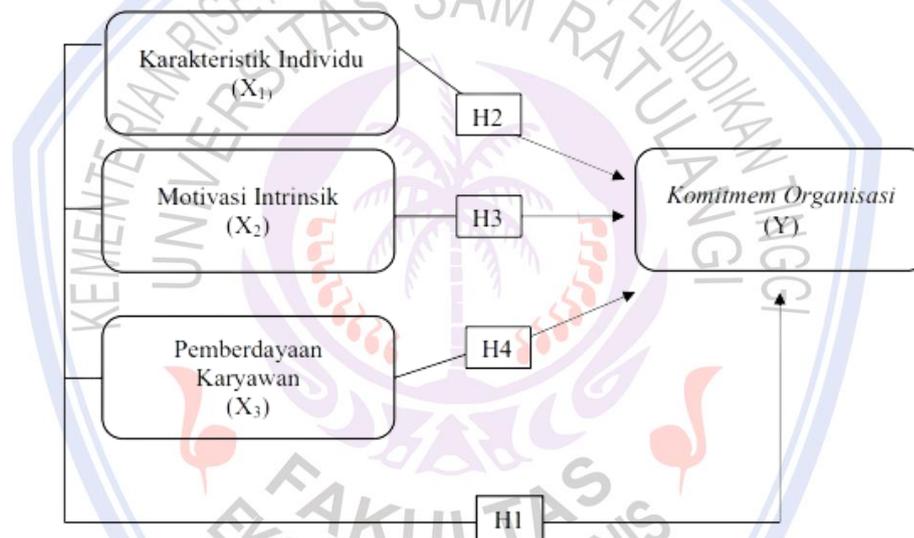
Penelitian Sukmawati (2020), bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah: (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Andhy Tri Adriyanto, Agus Prasetyo (2021), Penelitian ini mengenai "Pengaruh motivasi intrinsik dan knowledge sharing terhadap produktivitas kerja melalui perilaku inovatif sebagai variabel

intervening” Penelitian tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja dengan Perilaku Inovatif sebagai Variable Intervening ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja dengan Perilaku Inovatif sebagai Variable Intervening Lokasi penelitian PT. BPR Rudo Indobank di Kota Semarang. Hasil penelitian ini Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Innovative, Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Innovative, Perilaku Innovative berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil pengaruh mediasi variabel perilaku innovative dapat memediasi antara pengaruh motivasi intrinsik dan knowledge sharing terhadap produktivitas kerja.

Penelitian Didit Darmawan, Rahayu Mardikaningsih (2021), Penelitian ini mengenai “ Studi tentang peran kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi” Organizational commitment is a topic that continues to grow because it is assessed by academics and practitioners as an important variable to determine employee behavior and performance in organizations. The purpose of this study was to determine the effect of quality of work life, leadership, and perceived organizational support on organizational commitment. Respondents are employees in a company engaged in retail in the city of Surabaya with a total of 149 people. The analysis tool is multiple linear regression. The results of the study stated that the quality of work life, leadership, and perceived organizational support have a significant influence partially and simultaneously on organizational commitment.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : *Kajian Teori (2024)*

Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga Karakteristik Individu, Motivasi Intrinsik, Pemberdayaan Karyawan berpengaruh signifikan secara simultan parsial terhadap Komitmen Organisasi.
 H2: Diduga Karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.
 H3: Diduga Motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi
 H4: Diduga Pemberdayaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Proses penelitian ini mulai dari pengumpulan, penafsiran dan penyajian hasil. Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah 80 karyawan yang ada di PT. Bosowa Berlian Motor Cab. Manado.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang terdiri dari angka atau bilangan. Data ini akan dianalisis lebih lanjut menggunakan perangkat lunak SPSS, yang akan dijelaskan secara lebih rinci dan mendalam dalam analisis data nanti.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang diperlukan adalah langkah pertama dan paling krusial dalam setiap proyek penelitian (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi kuesioner.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. Definisi operasional variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Karakteristik Individu (X1)	Karakteristik individu dalam penelitian ini mencakup nilai (keyakinan dan prinsip yang dipegang karyawan), kemampuan (keterampilan dan kompetensi dalam melaksanakan tugas), sikap (reaksi emosional dan perilaku terhadap pekerjaan dan organisasi), serta minat (ketertarikan terhadap tugas atau aktivitas tertentu). Keempat aspek ini memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi melalui motivasi intrinsik dan pemberdayaan yang diberikan oleh perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan. 2. Nilai. 3. Sikap. 4. Minat.
Motivasi Intrinsik (X2)	Motivasi intrinsik dalam penelitian ini didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi tinggi, yang berasal dari kepuasan pribadi, rasa pencapaian, serta minat dan keterlibatan dalam pekerjaan yang dilakukan. Motivasi ini mencakup perasaan positif terhadap tugas yang dikerjakan dan kepuasan yang didapat dari proses kerja itu sendiri.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Achievement (Pencapaian). 2. Recognition (Pengakuan). 3. The Work It Self (Pekerjaan itu sendiri) 4. Responsibility (Tanggung Jawab). 5. Advancement (Kemajuan).
Pemberdayaan Karyawan (X3)	Pemberdayaan karyawan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai proses yang memberikan otonomi, tanggung jawab, dan dukungan kepada karyawan untuk membuat keputusan, mengendalikan pekerjaan mereka, dan mengembangkan keterampilan mereka. Ini termasuk akses ke sumber daya, pelatihan, dan kesempatan untuk berkontribusi secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, yang meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan, 2. Kepercayaan, 3. Kepercayaan diri, 4. Kredibilitas, 5. Akuntabilitas, 6. Komunikasi,
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen organisasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai tingkat dedikasi dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari kesediaan mereka untuk berusaha lebih keras, kesetiaan, serta keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi. Ini mencakup rasa tanggung jawab terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi serta motivasi untuk mendukung dan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif (affective commitment), 2. Komitmen kelanjutan (continuence commitment), 3. Komitmen normatif (normative commitment),

Sumber : Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Teknik Analisis Data

Uji Validitas, Validitas menunjukkan keadaan yang sebenarnya dan mengacu pada kesesuaian antara konstruk, atau cara seorang peneliti mengkonseptualisasikan ide dalam definisi konseptual dan suatu ukuran.

Uji Realibilitas, Reabilitas tes adalah tingkat kejelasan (konsistensi) suatu tes, yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang ajeg, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada situasi yang berbeda-beda Sugiono (2005).

Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik, yaitu harus melakukan 3 uji dibawah ini :

1. **Uji Normalitas**, Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak.

2. **Uji Multikolinieritas**, Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas.
3. **Uji Heteroskedastisitas**, Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Penelitian Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

	Statement Items	R-Hitung	R-Tabel	Status	Alpha Cronbach	Status
Karakteristik Individu	1	0,167	0,220	Tidak Valid	0.870	Reliabel
	2	0,271	0,220	Valid		
	3	0,589	0,220	Valid		
	4	0,593	0,220	Valid		
	5	0,449	0,220	Valid		
	6	0,562	0,220	Valid		
	7	0,740	0,220	Valid		
	8	0,672	0,220	Valid		
	9	0,312	0,220	Valid		
	10	0,624	0,220	Valid		
	11	0,483	0,220	Valid		
	12	0,616	0,220	Valid		
	13	0,483	0,220	Valid		
	14	0,153	0,220	Tidak Valid		
	15	0,285	0,220	Valid		
	16	0,338	0,220	Valid		
	17	0,256	0,220	Valid		
	18	0,678	0,220	Valid		
	19	0,330	0,220	Valid		
	20	0,599	0,220	Valid		
	21	0,441	0,220	Valid		
	22	0,628	0,220	Valid		
	23	0,620	0,220	Valid		
	24	0,489	0,220	Valid		
	25	0,567	0,220	Valid		
	26	0,304	0,220	Valid		
	27	0,237	0,220	Valid		
	28	0,357	0,220	Valid		
Motivasi Instrinsik	1	0,467	0,220	Valid	0.858	Reliabel
	2	0,339	0,220	Valid		
	3	0,575	0,220	Valid		
	4	0,704	0,220	Valid		
	5	0,411	0,220	Valid		
	6	0,658	0,220	Valid		
	7	0,398	0,220	Valid		
	8	0,467	0,220	Valid		
	9	0,592	0,220	Valid		
	10	0,422	0,220	Valid		
	11	0,069	0,220	Tidak Valid		
	12	0,387	0,220	Valid		
	13	0,481	0,220	Valid		
	14	0,403	0,220	Valid		
	15	0,273	0,220	Valid		
	16	0,578	0,220	Valid		
	17	0,438	0,220	Valid		
	18	0,489	0,220	Valid		
	19	0,701	0,220	Valid		
	20	0,439	0,220	Valid		
	21	0,529	0,220	Valid		
	22	0,416	0,220	Valid		

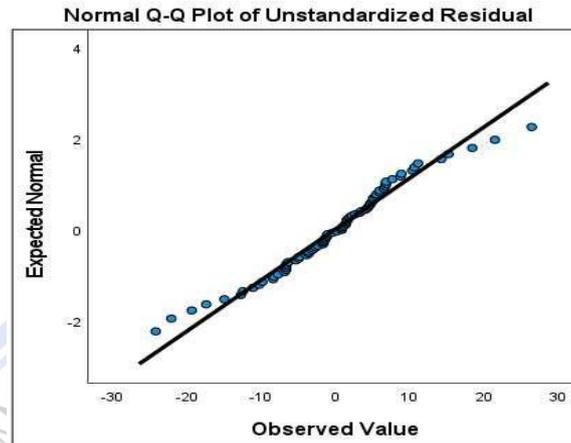
	23	0,313	0,220	Valid		
	24	0,361	0,220	Valid		
	25	0,568	0,220	Valid		
	26	0,206	0,220	Tidak Valid		
	27	0,240	0,220	Valid		
	28	0,296	0,220	Valid		
	29	0,335	0,220	Valid		
Pemberdayaan Karyawan	1	0,537	0,220	Valid	0.847	Reliabel
	2	0,437	0,220	Valid		
	3	0,233	0,220	Valid		
	4	0,492	0,220	Valid		
	5	0,552	0,220	Valid		
	6	0,328	0,220	Valid		
	7	0,416	0,220	Valid		
	8	0,618	0,220	Valid		
	9	0,662	0,220	Valid		
	10	0,384	0,220	Valid		
	11	0,205	0,220	Tidak Valid		
	12	0,527	0,220	Valid		
	13	0,374	0,220	Valid		
	14	0,209	0,220	Tidak Valid		
	15	0,472	0,220	Valid		
	16	0,646	0,220	Valid		
	17	0,538	0,220	Valid		
	18	0,266	0,220	Valid		
	19	0,505	0,220	Valid		
	20	0,550	0,220	Valid		
	21	0,586	0,220	Valid		
	22	0,491	0,220	Valid		
	23	0,434	0,220	Valid		
Komitmen Organisasi	1	0,505	0,220	Valid	0.875	Reliabel
	2	0,001	0,220	Tidak Valid		
	3	-0,125	0,220	Tidak Valid		
	4	0,769	0,220	Valid		
	5	0,382	0,220	Valid		
	6	0,345	0,220	Valid		
	7	0,721	0,220	Valid		
	8	0,571	0,220	Valid		
	9	0,234	0,220	Valid		
	10	0,678	0,220	Valid		
	11	0,555	0,220	Valid		
	12	0,404	0,220	Valid		
	13	0,638	0,220	Valid		
	14	0,455	0,220	Valid		
	15	0,568	0,220	Valid		
	16	0,222	0,220	Valid		
	17	0,527	0,220	Valid		
	18	0,570	0,220	Valid		
	19	0,610	0,220	Valid		
	20	0,479	0,220	Valid		
	21	0,565	0,220	Valid		
	22	0,434	0,220	Valid		
	23	0,582	0,220	Valid		
	24	0,544	0,220	Valid		
	25	0,344	0,220	Valid		
	26	0,305	0,220	Valid		
	27	0,436	0,220	Valid		

Sumber; olah data SPSS 2024

Berdasarkan Tabel 2, Item dikatakan valid apabila r hitungnya lebih besar dari r tabel, untuk menentukan r tabel 80 responden dapat menggunakan tabel r (Sugiyono, 2019). Penentuan r tabel menggunakan dasar rumus $df = N-2$, yaitu $80 \text{ responden} - 2 = 78$ selanjutnya dilihat pada kolom 0.05 (5%), didapatkan hasil 0,2199 kemudian dibulatkan menjadi 0,220. Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 27 akan digunakan untuk melakukan uji validitas dalam penelitian ini. Tujuannya untuk mengidentifikasi aitem yang tidak valid dan menanggalkan aitem tersebut pada pengujian berikutnya. Berikut adalah hasil uji validitas variabel.

Uji reliabilitas instrument dilakukan untuk mendapatkan alat ukur yang sah. Pada penelitian ini, uji reliabilitas instrument menggunakan item covarian untuk menentukan konsistensi internal alat ukur. Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah formula Cronbach Alpha. Uji reliabilitas instrumen karakteristik individu dengan total 27 item valid didapatkan nilai Cronbach Alpha 0,870. Instrumen Motivasi instrinsik dengan total 28 item valid didapatkan nilai Cronbach Alpha 0,858. Selanjutnya instrumen pemberdayaan karyawan dengan total 22 item valid didapatkan nilai Cronbach Alpha 0,847. Instrumen komitmen organisasi dengan total 25 item valid didapatkan nilai Cronbach Alpha 0,875. Batasan koefisien reliabilitas suatu instrument yang dapat diterima secara umum adalah 0,6 (Ghozali, 2017). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keempat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dengan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

Hasil Penelitian Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas (Histogram Regression)

Sumber; olah data SPSS 2024

Terlihat pada Gambar 2 grafik normal P-Plot bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal, mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan data terdistribusi normal

Hasil Penelitian Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.461	.000		
Karakteristik Individu	2.850	.006	.281	3.562
Motivasi Instrinsik	2.894	.005	.242	4.129
Pemberdayaan Karyawan	-3.047	.003	.330	3.035

*variabel terikat : komitmen organisasi

Sumber; olah data SPSS 2024

Tabel 3, nilai tolerance yang dimiliki variabel karakteristik individu sebesar $0,281 > 0,10$, motivasi instrinsik sebesar $0,242 > 0,10$, dan pemberdayaan karyawan sebesar $0,330 > 0,10$, sedangkan nilai VIF pada variabel karakteristik individu sebesar $3,562 < 10$, motivasi instrinsik sebesar $4,129 < 10$, dan pemberdayaan karyawan sebesar $3,035 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala Multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil Penelitian Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	40.358	9.047		4.461 .000
	Karakteristik Individu	.443	.155	.478	2.850 .006
	Motivasi Instrinsik	.466	.161	.522	2.894 .005
	Pemberdayaan	.522	.171	.471	3.047 .003

Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber; olah data SPSS 2024

Berdasarkan Tabel 5. hasil uji regresi linier berganda dapat diterjemahkan ke dalam bentuk persamaan garis regresi sebagai berikut: Persamaan regresi tersebut menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai B (konstanta) yaitu 40.358 yang bermakna bahwa jika tidak terjadi perubahan variabel karakteristik individu, motivasi intrinsik, dan pemberdayaan karyawan (X1, X2 dan X3 sama dengan nol), maka skor komitmen organisasi (Y) nilainya sebesar 40.358.
2. Koefisien regresi variabel karakteristik individu (X1) sebesar 0,443, bermakna jika skor karakteristik individu (X1) mengalami kenaikan 1 nilai, maka skor komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,443.
3. Koefisien regresi variabel motivasi intrinsik (X2) sebesar 0,466, bermakna jika skor motivasi intrinsik (X2) mengalami kenaikan 1 nilai, maka skor komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,466.
4. Koefisien regresi variabel pemberdayaan karyawan (X3) sebesar 0,522, bermakna jika skor pemberdayaan karyawan (X3) mengalami kenaikan 1 nilai, maka skor komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,522.

Hasil Penelitian Uji-F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4203.244	3	1401.081	16.950	.000 ^b
	Residual	6281.956	76	82.657		
	Total	10485.200	79			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Karyawan, Karakteristik Individu, Motivasi Instrinsik

Sumber; olah data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa nilai signifikansi yang didapat adalah 0.000. Berdasarkan hasil analisis ini tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu (X1), motivasi intrinsik (X2) dan pemberdayaan karyawan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis di atas menolak H0 dan menerima H1.

Hasil Penelitian Uji-t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.358	9.047		4.461	.000
	Karakteristik Individu	.443	.155	.478	2.850	.006
	Motivasi Instrinsik	.466	.161	.522	2.894	.005
	Pemberdayaan	.522	.171	.471	3.047	.003

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber; olah data SPSS 2024

Berdasarkan Tabel 7 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil nilai signifikansi variabel karakteristik individu (X1) terhadap komitmen organisasi (Y) yaitu sebesar 0,006 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara karakteristik individu terhadap komitmen organisasi.
2. Hasil nilai signifikansi variabel motivasi intrinsik (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) yaitu sebesar 0,005 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi.
3. Hasil nilai signifikansi variabel pemberdayaan karyawan (X3) terhadap komitmen organisasi (Y) yaitu sebesar 0,003 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Intrinsik, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, motivasi intrinsik, dan pemberdayaan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Bosowa Berlian Motor

Cabang Manado. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada ketiga aspek tersebut dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan.

PT. Bosowa Berlian Motor dapat memanfaatkan hasil ini untuk merancang strategi terpadu, seperti program pelatihan berbasis kompetensi, pengakuan atas prestasi kerja, serta pemberian tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan, guna memperkuat keterikatan emosional dan komitmen jangka panjang.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian oleh Sariningtyas & Sulistiyani (2016) yang berjudul “Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pemalang) menemukan bahwa karakteristik individu dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Topik tentang pengaruh secara simultan karakteristik individu, motivasi intrinsik, dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi belum diteliti sampai saat ini, hal tersebut dapat menjadi unsur kebaruan pada penelitian ini.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sukmawati et al. (2020): Penelitian ini menemukan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berhubungan dengan tingkat komitmen organisasi. Sama halnya dengan apa yang ditemukan oleh Marvin & Gurusinga (2022):

Penelitian ini mengidentifikasi bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Nusantara Auto Parts. Karakteristik individu yang mencakup kemampuan, nilai, sikap, dan minat, yang memberikan kontribusi langsung terhadap bagaimana seorang karyawan merasakan keterikatan dengan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keselarasan nilai dengan organisasi serta minat yang kuat pada pekerjaan cenderung memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi. PT. Bosowa dapat memperkuat komitmen organisasi melalui proses rekrutmen yang mempertimbangkan keselarasan nilai kandidat dengan budaya perusahaan. Selain itu, pengembangan karir berbasis minat dan kompetensi dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi intrinsik juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Indikator seperti pencapaian, pengakuan, dan kemajuan karir menjadi faktor pendorong utama yang memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Sinambela (2021): yang menemukan bahwa motivasi kerja (termasuk intrinsik) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dapat disimpulkan bahwa pada PT. Bosowa, sistem reward & punishment yang diterapkan telah membantu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, terutama melalui pengakuan atas pencapaian target bulanan. Untuk meningkatkan motivasi intrinsik, PT. Bosowa dapat mengembangkan program yang berfokus pada pengakuan kerja individu, memberikan peluang pengembangan karir yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasa tertantang dan dihargai.

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa indikator seperti kepercayaan, akuntabilitas, dan komunikasi terbuka menjadi faktor penting dalam menciptakan rasa kepemilikan karyawan terhadap organisasi. Di PT. Bosowa, pemberdayaan diwujudkan melalui pelibatan karyawan dalam pencapaian target bulanan, yang memberikan mereka rasa kontrol dan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. PT. Bosowa dapat meningkatkan efektivitas pemberdayaan karyawan dengan melibatkan mereka secara lebih aktif dalam pengambilan keputusan strategis, memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, serta mendorong komunikasi dua arah yang terbuka antara manajemen dan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang ditemukan oleh Irwan & Sahrir (2022): Penelitian ini menemukan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang sering dikaitkan dengan peningkatan komitmen organisasi. Dimana penelitian ini menyatakan bahwa karyawan yang diberdayakan merasa lebih dihargai dan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Penelitian dari Kakio et al. (2019): menyimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pegadaian Kanwil Manado. Hasil ini sangat relevan dengan temuan Anda yang menunjukkan bahwa pemberdayaan meningkatkan keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab karyawan.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Intrinsik, dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Manado”, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu, motivasi intrinsik, dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Manado.
2. Karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Manado.
3. Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Manado.
4. Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan diatas dan dalam upaya mengembangkan dan memperkaya literatur pada bidang psikologi, dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Untuk masyarakat umum, ini berarti bahwa perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor individu dan motivasi internal karyawan ketika mengembangkan strategi untuk meningkatkan komitmen. Pemahaman ini dapat diterapkan di berbagai sektor untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
- b. Bagi karyawan, penting untuk mengenali bahwa pengembangan karakteristik individu seperti inisiatif, kemampuan beradaptasi, dan keterampilan pemecahan masalah dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Karyawan yang merasa lebih terlibat dan berdaya di tempat kerja cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi. Ini menunjukkan bahwa karyawan dapat secara proaktif mencari peluang untuk belajar dan berkembang, serta meminta dukungan dari perusahaan untuk mencapai potensi penuh mereka.
- c. Untuk perusahaan, hasil ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan yang mendukung pemberdayaan karyawan dan memfasilitasi pengembangan pribadi. Perusahaan perlu merancang program yang menggabungkan pelatihan, pengembangan keterampilan, dan sistem penghargaan yang tepat untuk memotivasi karyawan secara intrinsik. Dengan melakukan ini, perusahaan dapat meningkatkan tingkat komitmen karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan retensi dan produktivitas.
- d. Bagi peneliti yang akan datang, studi ini membuka peluang untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana interaksi antara karakteristik individu, motivasi intrinsik, dan pemberdayaan karyawan dapat bervariasi dalam konteks yang berbeda. Penelitian lanjutan dapat fokus pada industri atau lokasi yang berbeda untuk melihat apakah hasil yang sama dapat diterapkan, serta mengeksplorasi faktor tambahan yang dapat memengaruhi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbit CV Budi Utama. Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. ICASI. <https://doi.org/10.4108/eai.18-7-2019.2288578>
- Irwan, A., & Sahrir, S. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello Kota Makassar. *Kaizen*, 1(2).
- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, 3(1), 38–44.
- Kakio, N. P., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4007–4016.
- Khairuddin. (2021). Komitmen Organisasi Ditinjau dari Masa Kerja Organizational Commitment Judging from the Term of Service. *Jurnal Social Library*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.51849/sl.v1i2.31>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). *Making The Case For Procedural Justice : Employees Thrive And Work Hard*. *Journal of Managerial Psychology*, 35 No 2, 100–114. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2019-0154>

- Marvin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Nusantara Auto Parts. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 995–1001. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.676>
- Muhamad, R., Adolfini, & Trang, I. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 731–740.
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Norawati, S., Basem, Z., & Azmi, U. (2022). *The Impact Of Compensation And Work Environment On Employee Performance Through Job Satisfaction. ECo-Buss Volume, Volume 5*, (December), 722–731.
- Norawati, N. P., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4007–4016.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2018). *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior* (P. M. Podsakoff, S. B. Mackenzie, & N. P. Podsakoff (eds.)). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190219000.001.0001>
- Parnawi, A. (2021). Psikologi Belajar (2 nd, Issue February). Deepublish.
- Priansa, D. J. (2019). *Buku Pengembangan Dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Simbiosis Rekatama Media. <https://books.google.co.id/books?id=XFTbzwEACAAJ>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.55>
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Alfabeta.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(3), 461–479