



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 8747-8756

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Intervensi Pelatihan untuk Meningkatkan Motivasi dan Komitmen Pada Anggota Organisasi Karang Taruna Bintang Timur Sompok

Diva Mustika^{1✉}, Jed Sarini Putri², Endah Arianti Putri³

(1) Universitas Ahmad Dahlan, (3) Universitas Pasir Pengaraian

Email: divamustikaharpen@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Remaja merupakan tolak ukur pemersatu bangsa. Pemersatu remaja adalah keharmonisan dialektika dan implementasi. Kemajuan atau kehancuran bangsa dan negara banyak tergantung pada kaum mudanya sebagai *agent of change* (agen perubahan). Remaja adalah individu yang memiliki karakter dinamis, artinya dapat memiliki karakter yang bergejolak, optimis, dan belum mampu mengendalikan emosi yang stabil, Di setiap organisasi dapat dipastikan terjadi permasalahan organisasi, salah satu fenomena permasalahan organisasi yang terjadi pada Karang Karang Taruna Bintang Timur Sompok yang dimana permasalahan yang muncul yaitu menurunnya komitmen organisasi akibat demotivasi anggotanya. Penulisan ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis permasalahan yang ada di Karang Taruna Bintang Timur Sompok. Hasil dari analisis didapatkan bahwa Karang Taruna Bintang Timur Sompok mengalami permasalahan. Diantaranya kurangnya komitmen berorganisasi dengan kurangnya tanggung jawab dan keaktifan anggotanya. Atas permasalahan ini dibutuhkan sebuah rancangan intervensi, yaitu pelatihan peningkatan komitmen organisasi.

Kata Kunci: *Psikologi Komunitas, Karang Taruna*

Abstract

Youth is a benchmark for unifying the nation. Unifying youth is the harmony of Dialectics and Implementation. The progress or destruction of the nation and state depends a lot on its youth as agents of change. Adolescents are individuals who have dynamic characters, meaning that they can have a volatile character, are optimistic, and have not been able to control stable emotions. In every organization, it is certain that there will be organizational problems, one of the phenomena of organizational problems that occurs in Karang Taruna Bintang Timur Sompok, where the problem that arises is a decrease in organizational commitment due to the demotivation of its members. The writing uses qualitative research methods with fenomenology. The purpose of this research is to analyze the problems that exist in Karang Taruna Bintang Timur Sompok. The results of the analysis found that Karang Taruna Bintang Timur Sompok had problems. Among them is the lack of organizational commitment with the lack of responsibility and activeness of its members. This problem requires an intervention design, namely training to increase organizational commitment.

Keywords: *Psychology Community, Karang Taruna*

PENDAHULUAN

Remaja merupakan tolak ukur pemersatu bangsa. Pemersatu remaja adalah keharmonisan dialektika dan implementasi. Kemajuan atau kehancuran bangsa dan negara banyak tergantung pada kaum mudanya sebagai *agent of change* (agen perubahan). Perjalanan suatu bangsa sejatinya tidak lepas dari keberadaan remaja. Justru sejarah telah mencatat, dalam perkembangan peradaban dunia telah membuktikan peran remaja sebagai pelaku lahirnya sebuah peradaban baru. Begitupun dalam perkembangan lahirnya bangsa Indonesia, baik diawali pada masa perjuangan kemerdekaan, hingga pasca kemerdekaan bangsa. Hal tersebut membuktikan bahwa remaja mampu berperan aktif sebagai garda terdepan dalam proses perjuangan, pembaharuan, dan pembangunan bangsa.

Remaja adalah individu yang memiliki karakter dinamis, artinya dapat memiliki karakter yang bergejolak, optimis, dan belum mampu mengendalikan emosi yang stabil (Mulyana, 2011). Tetapi remaja diidentikkan dengan kaum muda yang merupakan generasi bangsa yang akan menentukan perubahan-perubahan di masa yang akan datang. Ada banyak cara untuk remaja melakukan perubahan-perubahan yang ada di negara, yaitu dengan bergabung dalam organisasi yang turun langsung di masyarakat, salah satunya yaitu karang taruna.

Karang taruna tumbuh atas kesadaran dan rasa tanggung jawab sosial dari masyarakat dan untuk masyarakat itu sendiri khususnya generasi muda yang ada di suatu wilayah desa, kelurahan atau komunitas sosial yang sederajat, terutama bergerak pada bidang-bidang

kesejahteraan sosial (Wenti, 2013). Karang taruna adalah organisasi kepemudaan yang bertujuan untuk memberdayakan pemuda dan berkontribusi pada pembangunan masyarakat. Mereka aktif dalam kegiatan sosial, kesejahteraan masyarakat, pengembangan kepemudaan serta mempromosikan nilai-nilai solidaritas, persaudaraan, dan kebersamaan di kalangan pemuda. Karang taruna beranggotakan para generasi muda sangat dibutuhkan perannya dalam pembangunan desa. Golongan muda sering disebut sebagai golongan masyarakat yang mempunyai tenaga dan semangat yang besar dalam berbagai hal. Namun, jika tenaga dan semangat yang besar itu tidak diaplikasikan ke dalam bentuk kegiatan yang baik maka hanya akan terbuang percuma (Crisandye, 2018).

Di dalam permensos 83/HUK/2005 Pasal 3 angka 2 menyebutkan "Setiap Karang Taruna mempunyai tugas pokok secara bersama-sama dengan Pemerintah dan komponen masyarakat lainnya untuk menanggulangi berbagai masalah kesejahteraan sosial terutama yang dihadapi generasi muda, baik yang bersifat preventif, rehabilitatif maupun pengembangan potensi generasi muda di lingkungannya". Karang taruna berasal dari kata karang berarti tempat dan taruna berarti pemuda. Karang taruna merupakan tempat kegiatan yang beranggotakan para pemuda sebagai organisasi. Tentunya karang taruna mempunyai struktur organisasi dan program yang jelas. Menurut Peraturan Menteri Sosial RI tahun 2010 Pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa karang taruna adalah organisasi sosial kemasyarakatan sebagai wadah dan sarana pengembangan setiap anggota karang taruna yang tumbuh dan berkembang atas dasar kesadaran dan tanggung jawab sosial dari, oleh dan untuk masyarakat. Gerakannya semua upaya program dan kegiatan yang diselenggarakan karang taruna ditujukan guna mewujudkan kesejahteraan sosial masyarakat terutama generasi mudanya.

Namun dalam berorganisasi tidak selamanya berjalan mulus, ada juga permasalahan dalam berorganisasi, salah satunya yaitu anggota organisasi menganggap bahwa ikut bergabung ke organisasi tidak ada gunanya atau mereka menganggap ikut berorganisasi tidaklah penting. Dalam studi pendahuluan yang dilakukan di dusun Sompok terdapat fakta bahwa profesionalitas anggota masih kurang karena masih memasukkan atau membawa masalah pribadi ke dalam organisasi, integrasi anggota baru dan lama mengalami kesulitan karena adanya senioritas, menurunnya partisipasi anggota dengan berbagai alasan salah satunya karena alasan pekerjaan dan urusan masing-masing anggota. Hal tersebut menunjukkan bahwa organisasi karang taruna mengalami demotivasi pada anggotanya yang menyebabkan menurunnya komitmen organisasi. Salah satu temuan yang menarik di organisasi Karang Taruna Bintang Timur Sompok adalah kurangnya rasa saling menghargai antara anggota baru dan anggota lama, hal tersebut disebabkan karena cara yang

digunakan anggota lama untuk memberi nasehat kepada anggota baru dilakukan secara kasar dan serampangan. Di dalam organisasi Karang Taruna Bintang Timur Sompok juga dijumpai kasus penurunan komitmen organisasi yang didasari oleh kesibukan pribadi masing-masing anggota. Ada pula permasalahan di organisasi tersebut yaitu ketika sedang rapat mereka tidak memperhatikan rapat tersebut, mereka hanya sekedar hadir untuk menunjukkan bahwa mereka aktif, lalu mereka sibuk masing masing terhadap *smartphone* mereka masing masing. Hal tersebut berkaitan dengan kurangnya motivasi dan juga komitmen berorganisasi.

Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan seberapa kerasnya individu dalam berusaha, arah agar mutu upaya sejalan dengan kekuatan dan seberapa lama ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Moorhead & Griffin (2013) menyebutkan motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Sejalan dengan pendapat Ishak & Hendri (dalam Nuryanti, 2011) yakni motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan individu untuk dan atau tetap berorganisasi. Dalam organisasi, motivasi anggota dapat diciptakan dengan memberikan peran atau posisi yang disukai atau yang diminati, pemberian reward berupa materi atau pujian kepada anggota atas kemampuan dan prestasi yang diberikan pada organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi anggota dalam berorganisasi.

Adapun menurut Robbins & Judge (2015) tentang komitmen organisasi yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang anggota memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pendapat lain oleh Blau & Boal (dalam Sopiah, 2008) menyebut komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas anggota terhadap organisasi beserta tujuannya. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Menurut Wiener (Darlis, 2002) komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi motivasi individu untuk melakukan suatu hal. Porter et al. (Darlis, 2002) menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi akan berpandangan positif dan berusaha berbuat yang terbaik bagi organisasi.

Komitmen organisasi yang rendah juga bisa memicu perilaku anggota yang kurang baik, seperti tindakan anarkis yang menyebabkan reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak terburuknya adalah dibubarkannya organisasi tersebut

(Near & Jansen, 1983). Sebaliknya, anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan sumbangsih terhadap organisasi dalam hal stabilitas sumber daya manusia (Steers, 1977).

Setiap anggota tentunya memiliki karakteristik yang berbeda-beda. tetapi, upaya pemberian motivasi merupakan salah satu cara yang wajib dilakukan untuk mewujudkan komitmen anggota pada organisasi. Nikcles (2009) menjelaskan terdapat hubungan antara motivasi dan komitmen organisasi, bahwa apabila terdapat anggota yang tidak senang dan kurang nyaman kemungkinan besar akan meninggalkan organisasi dan organisasi akan mengalami kerugian (dalam Wardhani, dkk, 2015). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Putri (2014) yang mengatakan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan, dengan meningkatnya motivasi maka komitmen organisasi anggota juga semakin meningkat begitupun sebaliknya. Sehingga kedua variabel tersebut harus sama-sama ditingkatkan agar apa yang diharapkan dalam organisasi bisa terlaksanakan dengan lebih baik.

Berdasarkan permasalahan di atas, pada penelitian ini akan dibahas secara menyeluruh mengenai Karang Taruna Bintang Timur Sompok dan analisis permasalahan yang terjadi dalam organisasi tersebut, sehingga dapat ditemukan intervensi yang tepat untuk meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan fokus pada pengamatan partisipatif, wawancara mendalam dengan anggota organisasi Karang Taruna Bintang Timur Sompok, dan juga mantan ketua organisasi Karang Taruna Bintang Timur Sompok yaitu Silvia Safitri, kemudian analisis dokumen terkait kegiatan organisasi. Langkah-langkah penelitian akan dilakukan sebagai berikut :

Pertama pengamatan partisipatif, peneliti akan mengamati kegiatan yang dilakukan organisasi Karang Taruna Bintang Timur Sompok. Dari pengamatan tersebut peneliti akan dapat melihat interaksi anggota, serta pelaksanaan kegiatan organisasi tersebut. Kedua, melakukan wawancara mendalam yang dilakukan kepada mantan ketua anggota organisasi yaitu Silvia Safitri untuk mendapatkan pemahaman terkait visi, misi, dan permasalahan yang muncul dalam organisasi. wawancara juga dilakukan kepada beberapa anggota organisasi karang taruna lainnya.

Ketiga, yaitu langkah terakhir peneliti menganalisis dokumen-dokumen seperti catatan musyawarah, program kerja, dokumentasi-dokumentasi acara dll sebagai data untuk memahami perkembangan organisasi dan kendala organisasi. Setelah mendapatkan data

observasi, wawancara dan dokumen terkait, peneliti kemudian menganalisis permasalahan yang terjadi dalam organisasi tersebut dan kemudian menemukan intervensi yang tepat untuk meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi pada organisasi Karang Taruna Bintang Timur Sompok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Problem Organisasi Karang Taruna Bintang Timur Sompok yang perlu diselesaikan agar organisasi tersebut terus berlanjut dan berkembang adalah dengan pengembangan psikososial, Menurut J.P. Chaplin (2006) dalam Kamus Psikologi mengemukakan bahwa psikososial (psychosocial) adalah menyinggung relasi sosial yang mencakup faktor-faktor psikologis. Organisasi karang taruna di kalangan anak-anak muda menjadi kurang menarik karena kebanyakan anak-anak muda tersebut malas untuk bersosialisasi. Hal ini menjadi sebuah *problem*, yaitu rendahnya komitmen organisasi dan motivasi anggota karang taruna tersebut dalam berorganisasi. Seperti pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Coenraad (2016) menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi. Untuk mengatasi *problem* tersebut maka perlu untuk diberikan pelatihan motivasi dan komitmen kepada anggota organisasi Karang Taruna Bintang Timur Sompok tersebut.

Organisasi Karang Taruna Bintang Timur Sompok adalah sebuah organisasi yang menjadi wadah bagi remaja dan dewasa berkumpul, sehingga dapat memajukan serta berkontribusi terhadap daerah mereka. Adapun hal yang menjadi persoalan dalam organisasi ini adalah kurangnya komitmen mereka dalam berorganisasi. Berbagai macam faktor yang menjadi penyebabnya. Kurang aktifnya dan tanggung jawab yang dimiliki anggota karang taruna adalah bentuk dari kurangnya komitmen sebagai anggota dari organisasi. Dari hasil wawancara menjelaskan bahwa untuk anggota yang secara rutin aktif dalam organisasi karang taruna ini hanya lebih kurang separuh dari jumlah anggota sebenarnya. Sopiah (2008) menyebutkan bahwa komitmen organisasional merupakan gabungan dari tiga dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, atau memiliki karir jangka panjang di dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah sebuah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Artinya, seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Steers (1985) menjelaskan bahwa komitmen anggota dapat dilihat melalui tiga aspek, yaitu (1) identifikasi organisasi dimana anggota diharapkan secara sukarela memberikan kontribusi agar tujuan organisasi tercapai, tetapi pada kondisi keanggotaan Karang Taruna Bintang Timur Sompok saat ini anggota semakin menghilang dan tidak berpartisipasi dalam keberlangsungan organisasi karang taruna walaupun sudah dikomunikasikan dengan tim internal; (2) aspek keterlibatan, misalnya melibatkan anggota dalam pembuatan keputusan, sehingga anggota merasa keputusan akhir adalah keputusan bersama, dalam hal ini Karang Taruna Bintang Timur Sompok sendiri telah menerapkan sistem ini dimana keputusan akan ditentukan dalam rapat rutin anggota dan pengurus; (3) aspek loyalitas, yaitu kesediaan anggota untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, aspek ini sebenarnya telah tercapai dalam organisasi Karang Taruna Bintang Timur Sompok, tetapi disebabkan oleh beberapa hal seperti anggota yang bekerja di luar daerah, serta kurangnya partisipasi menyebabkan hal ini menjadi terhambat.

Tidak hanya komitmen organisasi, kurangnya motivasi dalam berorganisasi pada anggota organisasi karang taruna bintang timur sompok ini juga terjadi penurunan. Dari pernyataan hasil wawancara menyebutkan bahwa terjadinya penurunan motivasi anggota yang lebih muda disebabkan oleh anggota yang lebih tua. Terdapatnya kesenjangan dan perbedaan pendapat menjadikan konflik dan turunnya motivasi pada anggota organisasi tersebut. Dari permasalahan yang dihadapi oleh organisasi karang taruna ini, yang menjadi kebutuhan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah melakukan atau membuat sebuah pelatihan peningkatan komitmen terhadap organisasi tersebut. Pelatihan peningkatan komitmen dan motivasi anggota organisasi adalah pelatihan yang dirancang untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi pada komitmen anggota dalam berorganisasi.

SIMPULAN

Karang Taruna Bintang Timur Sompok merupakan organisasi kepemudaan yang didirikan oleh para pendahulu di Dusun Sompok yang bertujuan untuk mengakomodasi berbagai kegiatan masyarakat yang ada di dusun tersebut. Seperti tujuan awal dari para pendahulunya, Karang Taruna Bintang Timur hadir dalam masyarakat dengan memegang nilai-nilai kehidupan sosial yang akrab, saling membantu, serta gotong royong. Dalam pergerakan organisasi, Karang Taruna Bintang Timur mengalami permasalahan. Diantaranya kurangnya komitmen dalam berorganisasi dengan kurangnya tanggung jawab dan keaktifan anggotanya, kurangnya motivasi dalam berorganisasi, dan kesenjangan serta perbedaan pendapat antara anggota yang lebih muda dan anggota

yang lebih tua sehingga terjadi konflik.

Berdasarkan analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunities, Threats), kekuatan organisasi adalah pengetahuan lokal dan memiliki koneksi dengan pemerintah dan lembaga lokal. Kelemahan yakni keterbatasan sumber daya, kurangnya koordinasi efektif, dan kurangnya keterampilan dan pengetahuan khusus untuk menjalankan program. Peluang yang dimiliki yakni dukungan dan hibah dari pemerintah, keterlibatan masyarakat, dan kemitraan dengan organisasi lain. Sedangkan ancaman yakni perubahan kebijakan pemerintah, tantangan sosial dan ekonomi, dan kurangnya kesadaran masyarakat.

Atas permasalahan ini dibutuhkan sebuah rancangan intervensi, yaitu pelatihan peningkatan motivasi dan komitmen yang melibatkan seluruh anggota Karang Taruna Bintang Timur agar memahami komitmen sebagai anggota dan menumbuhkan rasa tanggung jawab, komitmen, serta motivasi anggota organisasi. Dengan adanya rancangan intervensi tersebut, diharapkan dapat dilakukan intervensi yang dapat mengembangkan motivasi dan komitmen pada setiap anggota, serta mengatasi permasalahan yang dialami Karang Taruna Bintang Timur Sompok, sehingga dapat terus berkembang menjadi organisasi pemuda pemudi yang memberikan kebermanfaatn bagi masyarakat dalam segala bidang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini. (2020). Relasi kompensasi dengan produktivitas kerja studi kasus PT. asuransi jiwa swasraya (persero). *BISMA Cendekia*, 1(1).
- Anita. 2018. Hubungan Motivasi Berorganisasi Dengan Komitmen Organisasi Anggota LSO Mega Putih *Outbound Provider*
- Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 17-34.
- Chaplin, J. P. 2006. Kamus Lengkap Psikologi (diterjemahkan oleh Kartini Kartono). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Darlis, Edfan. (2002). Analisis pengaruh komitmen organisasional dan ketidakpastian lingkungan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 5(1).
- Deddy Mulyana. (2011). *Ilmu komunikasi*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Fedyansyah, M., & Resnawaty, R. (2017). Penanggulangan kemiskinan melalui pengembangan aset komunitas. *Share: Social Work Journal*, 7(1), 124-129.
- Fukuyama, Francis. (1995). *Trust: the social virtues and the creation of prosperity*. New

York: The Free Press.

- Green, G. P., & Haines, A. (2002). *Asset building & community development*. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications.
- Islam, F. S., & Mutaqin, Z. M. (2021). Pemberdayaan pemuda melalui program pelatihan, penyuluhan dan pembentukan karang taruna desa di desa tenjolaya. *Proceedings UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 1(4), 51-64.
- Iswandi., & Dewata, Indang. (2020). *Pengelolaan sumber daya alam*. Yogyakarta: Deepublish.
- Khumairoh, D. (2015). *Solidaritas kelompok pemuda terhadap pelestarian tradisi sinoman (studi kasus di dusun johu, condongcatu, depok, sleman)*. Universitas Negeri Yogyakarta. <https://eprints.uny.ac.id/13519/>
- Mudjiono, Y. (2012). Komunikasi sosial. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1), 99-112. Nuryanti. 2011. Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*. 19. 98- 112
- Oktaviani. (2019). Kepedulian sosial pemuda karang taruna kota serang. *Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 2(2),112-125.
- Prima, Y., Sari, Y. I., & Putra, D. F. (2021). Peran karang taruna dalam pembangunan desa pandanrejo kecamatan bumiaji kota batu. *JPIG (Jurnal Pendidikan dan Ilmu Geografi)*, 6(2), 146-156.
- Rangkuti, F. (2006). *Analisis SWOT teknik membedah kasus bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku organisasi (ed 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, K. A. (2007). *Self-efficacy, self-concept, and social competence as resources supporting resilience and psychological well-being in young adult reared within the military community*. Dissertation, Fielding University.
- Saputri, Agustina AD., Yuhastina., & Trinugraha, Yosafat H. (2022). Perubahan partisipasi pemuda dalam tradisi sinoman di dusun karanglor kecamatan manyaran kabupaten wonogiri. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 6(2), 2530-2537.
- Sari, D., Hasyim, A., & Nurmalisa, Y. (2016). Peranan karang taruna dalam meningkatkan kepedulian sosial pemuda kelurahan margodasi. *Jurnal Kultur Demokrasi*, 4(6), 1-12.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.
- Sopiah, S. (2008). Budaya organisasi, komitmen organisasional pimpinan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 12(2), 308-317.

- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Steers, R. M. (1985). *Efektifitas organisasi cetakan kedua. Terjemahan djoerban wahid*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sundari., Gunarsi, Sri., & Prasetyo, Agus. (2016). Pembentukan karakter tanggung jawab pada remaja melalui kegiatan sinoman (studi kasus di desa karanggeneng kecamatan boyolali kabupaten boyolali jawa tengah. *Seminar Nasional*.
- Suswati, E. (2021). *Membangun kinerja dan motivasi dalam organisasi: pendekatan riset*. Malang: Media Nusa Creative Publishing.
- Syaiful, Sagala. (2013). *Memahami organisasi pendidikan: budaya dan reinventing organisasi pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tjahjono, L. T. (1988). *Sastra Indonesia: pengantar teori dan apresiasi*. Flores: Penerbit Nusa Indah.
- Utamie, P. (2009). *Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru YPE GKI Salatiga*. Tesis (tidak diterbitkan). Salatiga: Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Wardhani, W.K., Susilo, H., Iqbal, M. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 2. 1-10
- Wenti. (2013). Ejournal pemerintahan integratif, eksistensi karang taruna dalam aktivitas kepemudaan (studi kasus di desa gunawan kecamatan sesayap kabupaten tana tidung).
- Widowati, D. (2016). Dialektika manajemen komunikasi dalam perusahaan. *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(02), 125-150.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen*.