

HUBUNGAN *BIG FIVE PERSONALITY* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA MANADO

THE RELATIONSHIP BETWEEN BIG FIVE PERSONALITY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EMPLOYEES OF THE NATIONAL NARCOTICS AGENCY OF MANADO CITY

Geovani Lita Abung^{1*}, Meisie Lenny Mangantes², Stevi B. Sengkey³

Universitas Negeri Manado, Indonesia

*Email Correspondence: geovanilitaa@gmail.com

Abstract

This study investigates the relationship between Big Five Personality traits and organizational commitment among employees of the National Narcotics Agency (BNN) in Manado City, where high-risk work demands strong psychological attachment. The objective was to examine this correlation quantitatively. A correlational design with total sampling involved 67 BNN employees. Instruments included Big Five Personality Scale and Organizational Commitment Scale (Likert format), analyzed via Pearson Product Moment correlation using SPSS 25, following normality ($\text{sig}=0.200$) and linearity ($\text{sig}=0.452$) tests. Results revealed a significant positive relationship ($r=0.627$; $p<0.05$), with Conscientiousness, Openness, Agreeableness, and Extraversion positively correlated, while Neuroticism showed negative correlation ($R^2=0.393$). In conclusion, personality traits substantially influence commitment, informing recruitment and stress management strategies.

Keywords: Agreeableness, Big Five Personality, Conscientiousness, Organizational Commitment, Neuroticism.

Abstrak

Penelitian ini mengkaji hubungan Big Five Personality dengan komitmen organisasi pada pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Manado, di mana pekerjaan berisiko tinggi menuntut keterikatan psikologis kuat. Tujuan penelitian adalah meneliti korelasi tersebut secara kuantitatif. Desain korelasional dengan total sampling melibatkan 67 pegawai BNN. Instrumen terdiri dari Skala Big Five Personality dan Skala Komitmen Organisasi (format Likert), dianalisis menggunakan korelasi Pearson Product Moment pada SPSS 25 setelah uji normalitas ($\text{sig}=0,200$) dan linearitas ($\text{sig}=0,452$). Hasil menunjukkan hubungan positif signifikan ($r=0,627$; $p<0,05$), dengan Conscientiousness, Openness, Agreeableness, dan Extraversion berkorelasi positif, sedangkan Neuroticism negatif ($R^2=0,393$). Kesimpulannya, karakter kepribadian secara substansial memengaruhi komitmen, memberikan dasar strategi rekrutmen dan pengelolaan stres.

Kata kunci: Agreeableness, Big Five Personality, Conscientiousness, Komitmen Organisasi, Neuroticism.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi aset utama dalam setiap organisasi karena mendorong pencapaian tujuan secara efektif. Keberhasilan organisasi bergantung pada sikap, perilaku, dan keterikatan psikologis pegawai, di mana komitmen organisasi memainkan peran krusial dalam meningkatkan loyalitas dan kontribusi optimal.

Pegawai berkomitmen tinggi menunjukkan keterlibatan kerja lebih besar serta kesediaan bertahan dan berusaha demi organisasi. Komitmen ini mencakup penerimaan nilai organisasi dan ikatan emosional yang kuat, sebagaimana dijelaskan Allen dan Meyer (1990).

Pada sektor publik seperti Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Manado, komitmen organisasi sangat vital karena pegawai menghadapi tekanan tinggi, risiko, dan tuntutan pelayanan masyarakat. Rendahnya komitmen dapat menurunkan kualitas pelayanan, meningkatkan absensi, dan merusak kinerja keseluruhan.

BNN bertanggung jawab atas pencegahan dan pemberantasan narkoba, sehingga pegawai memerlukan komitmen kuat untuk menangani dinamika sosial kompleks di Manado. Tantangan ini menuntut tidak hanya kompetensi teknis, tetapi juga ketahanan psikologis di lingkungan berisiko tinggi.

Karakteristik kepribadian individu memengaruhi respons terhadap tekanan kerja dan pembentukan keterikatan organisasi. Model Big Five Personality, mencakup Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience, Agreeableness, dan Conscientiousness, menjadi kerangka empiris utama dalam psikologi industri.

Penelitian sebelumnya menunjukkan Big Five berkorelasi dengan komitmen organisasi, seperti pada pegawai generasi Y (Astri, 2021) dan polisi (Della Marandof et al., 2023; Illuminata Rheny, 2022). Namun, studi terbatas pada lembaga pemerintah berisiko tinggi seperti BNN di Indonesia, meninggalkan celah kajian konteks spesifik.

Penelitian ini bertujuan mengkaji hubungan Big Five Personality dengan komitmen organisasi pada pegawai BNN Kota Manado. Urgensinya terletak pada kontribusi praktis bagi manajemen SDM BNN untuk meningkatkan komitmen melalui pemahaman kepribadian, serta teoretis dalam psikologi industri organisasi. Kebaruan penelitian ini adalah fokus pertama pada pegawai BNN Manado dengan pekerjaan berisiko narkoba, melengkapi studi sebelumnya di sektor publik lain.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengukur hubungan antara Big Five Personality dan komitmen organisasi secara objektif melalui data numerik. Pendekatan ini memungkinkan pengujian hipotesis tanpa manipulasi variabel, sesuai dengan prinsip-prinsip metodologi yang menekankan pengukuran presisi dan analisis statistik (Sugiyono, 2021; Creswell & Creswell, 2023). Penelitian dilaksanakan di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Manado pada Mei-Juni 2023, karena lokasi ini relevan dengan tuntutan komitmen tinggi pada tugas pencegahan narkoba.

Instrumen penelitian mencakup Skala Big Five Personality untuk mengukur lima dimensi kepribadian (Neuroticism, Extraversion, Openness to Experience, Agreeableness, Conscientiousness) dan Skala Komitmen Organisasi untuk menilai ikatan psikologis pegawai, keduanya menggunakan format Likert yang andal. Teknik analisis data melibatkan SPSS versi 25, mulai dari uji asumsi (normalitas Kolmogorov-Smirnov dan linearitas), hingga korelasi Pearson Product Moment dengan taraf signifikansi 0,05 (Bungin, 2005; Sudaryono, 2021). Pendekatan ini memastikan validitas dan reliabilitas hasil, sebagaimana direkomendasikan dalam analisis kuantitatif (Emzir, 2022).

Populasi penelitian terdiri dari seluruh 67 pegawai BNN Kota Manado, dengan teknik total sampling karena jumlahnya kurang dari 100, sehingga seluruh populasi menjadi sampel

untuk representasi penuh. Teknik ini sesuai untuk populasi kecil guna menghindari bias sampling dan meningkatkan generalisasi hasil (Sugiyono, 2021).

Prosedur penelitian mencakup distribusi kuesioner kepada sampel, pengolahan data melalui uji asumsi, dan pengujian hipotesis secara berurutan untuk memverifikasi hubungan variabel. Seluruh tahap dilakukan sistematis untuk menjaga integritas data, dengan dokumentasi lengkap menggunakan SPSS (Creswell & Creswell, 2023; Emzir, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilakukan pada pegawai BNN Kota Manado, dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Big Five Personality* dengan komitmen organisasi. Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum dari hasil olah data yang diperoleh. Data dikumpulkan melalui sebaran kuesioner kepada para pegawai yang telah dirancang untuk mengukur masing-masing dimensi kepribadian *Big Five Personality*, yaitu *Openess to Experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *agreeableness*, dan *Neuroticism*, serta tingkat komitmen organisasi pegawai.

Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji statistik menggunakan rumus *one sample kolmogorov-smirnov* dengan bantuan SPSS *statistic 25*. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardiz ed Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.51475321
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.063
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

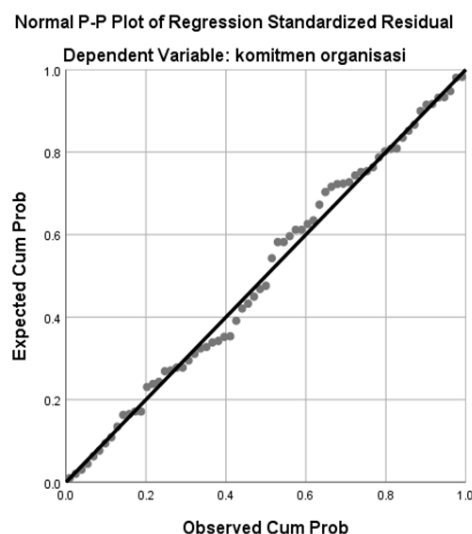
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Diketahui nilai signifikansi *one sample kolmogorov-smirnov* menunjukkan bahwa kedua variabel berapa pada angka 0.200 yang menunjukkan lebih besar dari 0.05 yang berarti bahwa data dari variabel X dan variabel Y berdistribusi normal.



Berdasarkan grafik normal P-Plot menunjukkan bahwa sebaran titik pada grafik berada di sekitar garis diagonal serta mengikuti pola garis, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Big Five Personality* dan komitmen organisasi berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian. Hubungan antar variabel dikatakan linear apabila nilai signifikan $\geq 0,05$. Perhitungan uji linearitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS *statistic* 25, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen organisasi * big five p0ersonality	Between Groups	(Combined)	2499.864	39	64.099	2.138	.021
		Linearity	1301.939	1	1301.939	43.436	.000
		Deviation from Linearity	1197.925	38	31.524	1.052	.452
	Within Groups		809.300	27	29.974		
	Total		3309.164	66			

Berdasarkan table hasil uji linearitas tersebut nilai signifikansi *Defiation from Linearity* antara *Big Five Personality* dengan komitmen organisasi yaitu sebesar 0,452. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa korelasi variabel independen terhadap variabel dependen memiliki hubungan yang linear karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau $0,452 > 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian berperan penting dalam membentuk komitmen organisasi pegawai BNN Kota Manado. Pegawai dengan tingkat *Conscientiousness* yang tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab, disiplin, dan orientasi terhadap pencapaian, sehingga menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap

organisasi. *Openness to Experience* mendukung kemampuan adaptasi dan keterbukaan terhadap tantangan kerja, yang penting dalam menghadapi dinamika tugas di BNN.

Agreeableness berkontribusi pada kemampuan bekerja sama dan hubungan interpersonal yang harmonis, sedangkan *Extraversion* mendukung keterlibatan aktif dalam lingkungan kerja. Sebaliknya, *Neuroticism* yang tinggi berkaitan dengan ketidakstabilan emosi dan stres kerja, sehingga dapat menurunkan tingkat komitmen organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa dimensi positif dalam *Big Five Personality* berkorelasi positif dengan komitmen organisasi, sementara *Neuroticism* berkorelasi negatif.

3. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah suatu asumsi atau pernyataan tentang parameter populasi dapat diterima atau ditolak berdasarkan data yang dikumpulkan. Berikut adalah hasil uji hipotesis dan determinan dari dimensi *big five personality* dengan komitmen organisasi.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis *Conscientiousness* dengan Komitmen Organisasi

Correlations		conscientiousness	komitmen organisasi
conscientiousness	Pearson Correlation	1	.200
	Sig. (2-tailed)		.104
	N	67	67
komitmen organisasi	Pearson Correlation	.200	1
	Sig. (2-tailed)	.104	
	N	67	67

Tabel 4. Hasil Uji Determinan *Conscientiousness* dengan Komitmen Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.200 ^a	.040	.025	6.991

a. Predictors: (Constant), conscientiousness

Berdasarkan hasil uji korelasi yang ada pada tabel 4 di atas menunjukkan terdapat korelasi antara dimensi *Conscientiousness* dengan komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.104 dengan nilai korelasi 0.200 yang berarti keduanya memiliki arah hubungan yang positif di mana semakin tinggi dimensi *conscientiousness* maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Pada tabel 3 yaitu hasil uji determinan memiliki nilai koefisien yang menunjukkan bahwa dimensi *conscientiousness* memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi

sebesar 0.040. Maka dapat disimpulkan bahwa dimensi *conscientiousness* hanya dapat menjelaskan mengenai komitmen organisasi secara terbatas sehingga sisanya ada pada faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis *Openess To Experience* dengan Komitmen Organisasi

		Correlations	
		openess	komitmen_or ganisasi
openess	Pearson Correlation	1	.544**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
komitmen_organisasi	Pearson Correlation	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

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

Tabel 6. Hasil Uji Determinan *Openess To Experience* dengan Komitmen Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 ^a	.296	.285	5.986

a. Predictors: (Constant), openess_to_experience

Pada tabel 5 menunjukkan adanya hubungan antara dimensi *openess to experience* dengan komitmen organisasi yang signifikan, dengan nilai signifikansi 0.00 dan nilai korelasi yaitu 0.544, maka dapat dikatakan termasuk korelasi kuat dengan arah hubungan yang positif karena semakin tinggi dimensi *openess to experience* maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Sebaliknya jika semakin rendah dimensi *openess to experience* maka komitmen organisasi semakin rendah juga.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis *Neuroticism* dengan Komitmen Organisasi

		Correlations	
		neuroticism	komitmen organisasi
neuroticism	Pearson Correlation	1	-.088
	Sig. (2-tailed)		.479
	N	67	67
komitmen organisasi	Pearson Correlation	-.088	1
	Sig. (2-tailed)	.479	
	N	67	67

Tabel 8. Hasil Uji Determinan *Neuroticism* dengan Komitmen Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.088 ^a	.008	-.008	6.772

a. Predictors: (Constant), neuroticism

Hasil uji hipotesis pada tabel 7 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi *neuroticism* dengan komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,47 dan nilai korelasi 0.088 yang berarti memiliki kekuatan korelasi yang cukup dan arah hubungan yang negatif sehingga semakin tinggi dimensi *neuroticism* maka semakin rendah komitmen organisasi para pegawai. Sebaliknya semakin rendah dimensi *neuroticism* maka komitmen organisasi akan semakin tinggi.

Tabel 8 menunjukkan adanya kontribusi dari dimensi *neuroticism* terhadap komitmen organisasi sebesar 0.008 pada tabel *r square* sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi *neuroticism* memberikan kontribusi sebesar 0,08%.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis *Agreeableness* dengan Komitmen Organisasi

Correlations			
		agreeableness	komitmen_organisasi
agreeableness	Pearson Correlation	1	.579**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
komitmen_organisasi	Pearson Correlation	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

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

Tabel 10. Hasil Uji Determinan *Agreeableness* dengan Komitmen Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.335	.325	5.817

a. Predictors: (Constant), agreeableness

Berdasarkan tabel 9 yaitu hasil uji hipotesis antara dimensi *Agreeableness* dengan komitmen organisasi yang menunjukkan hasil nilai signifikansi 0.000 dan nilai korelasi sebesar 0.579 sehingga termasuk korelasi yang kuat dan arah hubungan yang positif di mana semakin tinggi dimensi *agreeableness* maka semakin tinggi pula komitmen organisasi para

pegawai. Pada tabel 10 adalah hasil uji determinan yang mendapat sumbangan kontribusi sebesar 33.5%.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis *Extraversion* dengan Komitmen Organisasi

Correlations		extraversion	komitmen_or ganisasi
extraversion	Pearson Correlation	1	.520**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
komitmen_organisasi	Pearson Correlation	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

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

Tabel 12. Hasil Uji Determinan *Extraversion* dengan Komitmen Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 ^a	.271	.259	6.094

a. Predictors: (Constant), extraversion

Hasil uji analisis korelasi antara dimensi *Extraversion* dengan komitmen organisasi yang menunjukkan hasil nilai signifikansi 0.000 dan nilai korelasi sebesar 0.520 yang mana nilai tersebut boleh dikatakan masuk pada kategori kuat antara *extraversion* dengan komitmen organisasi dan berada pada hubungan yang positif.

Hasil uji determinan pada tabel 12 antara dimensi *extraversion* dengan komitmen organisasi yang ditunjukkan pada nilai *r square* sebesar 0.271 sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi *extraversion* dengan komitmen organisasi sebesar 27.1% pada variabel komitmen organisasi.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis *Big Five Personality* dengan Komitmen Organisasi

Correlations		Big Five Personality	Komitmen Organisasi
Big Five Personality	Pearson Correlation	1	.627**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

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

Tabel 14. Hasil Uji Determinan *Big Five Personality* dengan Komitmen Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.384	5.557

a. Predictors: (Constant), Big Five Personality

Pada tabel 13 adalah hasil uji korelasi antara variabel *big five personality* (x) dengan variabel komitmen organisasi (y), dengan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.005 dan nilai korelasi sebesar 0.627 yang lebih besar dari 0.005 yang masuk dalam kategori korelasi cukup dan arah hubungan yang positif di mana semakin tinggi variabel *big five personality* maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Sebaliknya, jika semakin rendah variabel *big five personality* maka semakin rendah komitmen organisasi para pegawai.

Berdasarkan hasil uji determinan pada tabel 14 yang menunjukkan bahwa nilai *r square* adalah 0.393 yang dapat disimpulkan bahwa variabel *big five personality* memberikan kontribusi sebesar 39.3% kepada variabel komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Big Five Personality dengan komitmen organisasi pada pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Manado, dengan nilai korelasi Pearson $r = 0,627$ ($p < 0,05$) dan kontribusi sebesar 39,3% ($R^2 = 0,393$). Secara parsial, dimensi Conscientiousness, Openness to Experience, Agreeableness, dan Extraversion berhubungan positif signifikan, sementara Neuroticism menunjukkan hubungan negatif signifikan, yang mengonfirmasi peran kepribadian dalam membentuk ikatan psikologis pegawai di lingkungan berisiko tinggi. Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya pada pegawai generasi Y dan polisi, memperkuat kerangka Big Five dalam psikologi industri organisasi. Implikasi praktisnya mencakup rekomendasi bagi manajemen BNN untuk merekrut pegawai dengan profil kepribadian positif, mengadakan pelatihan pengelolaan stres bagi individu Neuroticism tinggi, serta membangun budaya organisasi yang mendukung dimensi Agreeableness dan Extraversion guna meningkatkan loyalitas dan kinerja.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan berupa penggunaan total sampling pada 67 pegawai BNN Manado yang membatasi generalisasi ke populasi lebih luas, serta desain korelasional yang tidak memungkinkan inferensi kausalitas. Instrumen skala Likert juga rentan terhadap bias respons subjektif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan desain longitudinal dengan sampel lebih besar dari BNN wilayah lain, mengintegrasikan variabel moderator seperti budaya organisasi, serta pendekatan mixed methods untuk eksplorasi kualitatif dinamika kepribadian di sektor publik berisiko narkoba. Saran ini akan memperkaya pemahaman holistik dan mendukung kebijakan SDM yang lebih adaptif.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Anggraini, S., & Anugerah Izzati, U. (2025). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Industri Tekstil. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 5(1), 181–196. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v5i1.3978>
- Astri, W. (2021). Hubungan antara kepribadian (Big Five Personality) dengan komitmen organisasi pada pegawai generasi Y [Disertasi Doktor, Universitas Andalas]. <https://scholar.unand.ac.id/75759/>
- Bungin, B. (2005). Metodologi penelitian kuantitatif: Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya. Prenada Media.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Della Marandof, E., Solang, D. J., & Hartati, M. E. (2023). Hubungan antara Big Five Personality dengan komitmen organisasional pada anggota kepolisian Resor Minahasa. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(2), 9301-9315. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/1505>
- Emzir. (2022). Metodologi penelitian pendidikan: Kuantitatif dan kualitatif. Rajawali Pers.
- Handayani, M. ., Parimita, W. ., & Suherdi, S. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Guru Smk Swasta Di Wilayah Jakarta Timur. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(2), 393–408. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.566>
- Sholichah, N. A., & Mulyana, O. P. (2025). Mediasi Komitmen Organisasi: Menjembatani Kesenjangan Antara Keterikatan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Sektor Publik. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 5(1), 73–88. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v5i1.3934>
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sudaryono. (2021). Metode penelitian skala Likert dan analisis data SPSS. Andi Publisher.