

PENGARUH MAKNA KERJA, HUBUNGAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PEGAWAI PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI PIDIE JAYA

Raka Adhi Sathcya¹, Syaifuddin Yana², Ilyas³.
¹²³Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah
rakaas160@gmail.com
syaifuddinyana@gmail.com
mharunilyas69@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh makna kerja, hubungan kerja dan keterlibatan kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Pidie Jaya. Metode pengumpulan data melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Objek dalam penelitian ini yaitu pegawai Kantor Kejaksaan Pidie Jaya. Sampel penelitian ini sebanyak 35 responden. Metode analisis data, menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan variabel makna kerja, hubungan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai dengan nilai F_{hitung} (90,093) lebih besar dari F_{tabel} (2,911). Kemudian makna kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen afektif pegawai dengan nilai t_{hitung} (2,326) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,040). Hubungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen afektif pegawai dengan nilai t_{hitung} (3,033) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,040). Keterlibatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen afektif pegawai dengan nilai t_{hitung} (4,372) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,040). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar adalah sebesar 94,7%, yang berarti mempunyai hubungan sangat kuat terhadap komitmen afektif pegawai. Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 88,7%, sedangkan selebihnya sebesar 11,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Makna Kerja, Hubungan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Afektif Pegawai*

PENDAHULUAN

Komitmen afektif pegawai dalam mencapai tujuannya bukan saja ditentukan oleh besar modal yang dimiliki oleh instansi serta peralatan canggih dan memadai, tetapi juga sangat ditentukan oleh kinerja dari pegawai dalam instansi itu. Secara tidak langsung usaha pencapaian tujuan suatu instansi memerlukan kerjasama yang baik antara manusia dan lingkungan yang memadai. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan komitmen afektif dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh instansi dalam meningkatkan komitmen afektifnya, misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Purba (2017:72) komitmen afektif merupakan perwujudan dan kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan dengan diri sendiri (individu) atau dengan instansi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama. Komitmen afektif merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana

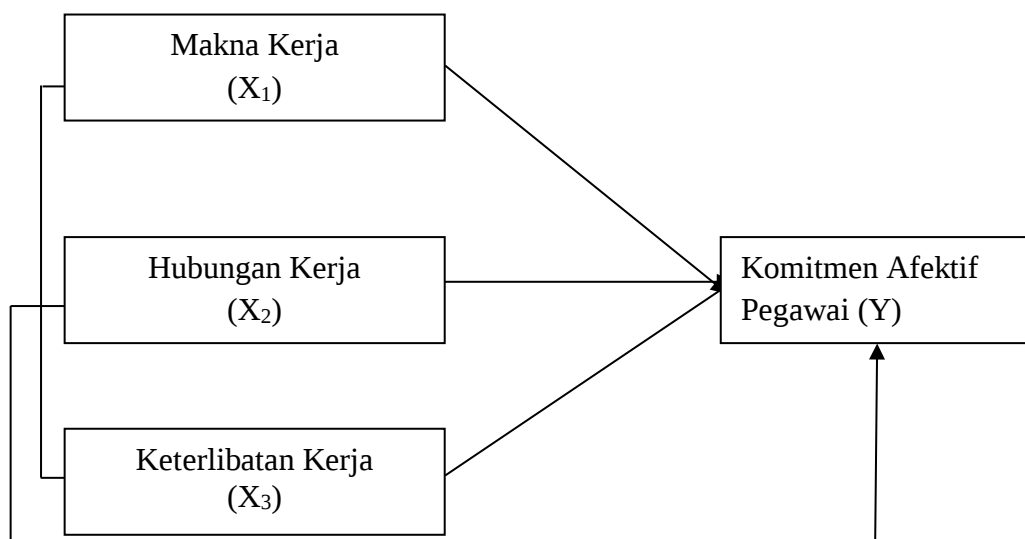
seorang individu mengenal dan terikat pada instansinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati instansi untuk mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor pada instansi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari instansi. Definisi ini dilandasi argumentasi bahwa banyak orang/pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya, akan tetapi pegawai tetap mempertahankan pekerjaan tersebut dan tidak pindah ke instansi lain.

Makna kerja bagi pegawai menentukan posisi sosial mereka dalam hal realisasi diri, sangat penting dalam meningkatkan kinerjanya. Posisi sosial yang kerja yaitu bagaimana seorang pegawai dapat bekerja sesuai dengan fungsinya sehingga kinerja pegawai tersebut jelas terlihat dan bisa dirasakan bagi lingkungan kerja. Kinerja pegawai yang baik akan membantu instansi mencapai tujuannya. Apabila dalam menjalani pekerjaan si pegawai tersebut memiliki kondisi kerja yang buruk dan jam kerja yang tidak biasa dengan jam kantor pada biasanya seperti pada pegawai bank pada umumnya, sedangkan ia harus tetap menjalani tugasnya sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk mencapai tujuan perusahaan (Mahdani, 2019).

Hubungan kerja di dalam instansi mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling bantu. Pada hubungan antar pegawai cenderung dinilai berdasarkan hubungan antara individu dengan individu lainnya dalam suatu instansi atau dapat dikatakan perilaku individu dalam kelompok. Hubungan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif (Abadi, 2018).

Keterlibatan kerja dianggap sebagai perilaku pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan dan telah didefinisikan sebagai identifikasi psikologis pegawai atau komitmen pegawai terhadap pekerjaan. Keterlibatan kerja sangat penting bagi efektivitas kerja pegawai dan diperlukan untuk meningkatkan produktifitas sebuah perusahaan. Pentingnya peran pekerjaan bagi pegawai berhubungan dengan keyakinannya bahwa pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan pegawai, misalnya kebutuhan untuk jenjang karir dan kebutuhan akan gaji yang besar. Pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan benar-benar peduli dengan pekerjaannya dan menunjukkan tingkat emosional solidaritas yang tinggi misalnya menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaannya, dengan senang hati menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal karena merasa pekerjaan merupakan bagian dari hidupnya. Sebaliknya pegawai dengan keterlibatan kerja yang rendah akan merasa kurang peduli terhadap pekerjaannya (Solikhah, 2017).

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 dibawah ini.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kejaksaan Pidie Jaya yang beralamat di Jl. Medan-B. Aceh, Dayah Timu, Kec. Meureudu, Kabupaten Pidie Jaya, Aceh. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kejaksaan Pidie Jaya yang berhubungan dengan permasalahan variabel makna kerja, hubungan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen afektif pegawai.

Menurut Sugiyono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kejaksaan Pidie Jaya yaitu sebanyak 35 pegawai.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti dengan mempertimbangkan dana, waktu, tenaga dan ketelitian dalam menganalisis datanya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 pegawai pada Kantor Kejaksaan Pidie Jaya. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sampel jenuh (sensus). Metode sampel jenuh atau sensus di mana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu.

Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut. Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Tujuan penggunaan analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277) yaitu analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)". Model analisis regresi linier berganda dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Komitmen afektif pegawai
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Variabel
- X_1 = Makna kerja
- X_2 = Hubungan kerja
- X_3 = Keterlibatan kerja
- e = *Error Term*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Pengaruh variabel bebas terhadap Komitmen Afektif Pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{Tabel}	Sig.
Konstanta	2,815	0,609	4,662	4,593	0,000
Makna kerja	0,221	0,095	2,326	2,040	0,027
Hubungan kerja	0,279	0,088	3,033	2,040	0,001
Keterlibatan kerja	0,341	0,078	4,372	2,040	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 1 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 2,815 + 0,221X_1 + 0,279X_2 + 0,341X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda sebelumnya dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut :

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,815 artinya bila mana makna kerja (X_1) dan hubungan kerja (X_2), dianggap konstan, maka komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya, adalah sebesar 2,815 pada satuan skala likert.
- Koefisien regresi makna kerja (X_1) sebesar 0,221. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel makna kerja akan meningkatkan komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya sebesar 22,1% dengan asumsi variabel hubungan kerja (X_2) dan keterlibatan kerja (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi hubungan kerja (X_2) sebesar 0,279. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel hubungan kerja secara relatif akan meningkatkan komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya sebesar 27,9% dengan asumsi variabel makna kerja (X_1) dan keterlibatan kerja (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi keterlibatan kerja (X_3) sebesar 0,341. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel keterlibatan kerja secara relatif akan meningkatkan komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya sebesar 34,1% dengan asumsi variabel makna kerja (X_1) dan hubungan kerja (X_2) dianggap konstan.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kuat atau tidaknya hubungan linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,947 ^a	0,897	0,887	0,19287

a. Predictors: (Constant), Hubungan kerja (X2), Makna kerja (X1)

Berdasarkan dari output perhitungan yang ada pada Tabel 4.10 maka diperoleh koefisien korelasi (R) dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,947 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 94,7%. Artinya faktor makna kerja (X_1), hubungan kerja (X_2) dan keterlibatan kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya.

Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,887 artinya bahwa sebesar 88,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan makna kerja (X_1), hubungan kerja (X_2) dan keterlibatan kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 11,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Pembuktian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh makna kerja, hubungan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksanaan Negeri Pidie Jaya digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{Tabel}$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{Tabel}$, maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak. Hasil uji simultan dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3. Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig.
1 Regression	10,054	3	3,351	90,093	2,911	.000 ^b
Residual	1,153	31	0,037			
Total	11,207	34				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 90,093 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,911. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (90,093) lebih besar dari F_{table} (2,911). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{03} , artinya makna kerja, hubungan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksanaan Negeri Pidie Jaya.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh makna kerja, hubungan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksanaan Negeri Pidie Jaya, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Makna Kerja (X_1)

Pengaruh makna kerja (X_1) terhadap variabel komitmen afektif pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai t_{hitung} (2,326) lebih besar dari t_{tabel} (2,040), maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa makna kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksanaan Negeri Pidie Jaya.

2. Pengaruh Hubungan kerja (X_2)

Pengaruh hubungan kerja terhadap variabel komitmen afektif pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai t_{hitung} (3,033) lebih besar dari nilai t_{Tabel} (2,040) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{03} dan menerima H_{a3} . Dari hasil uji secara parsial bahwa hubungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksanaan Negeri Pidie Jaya.

3. Pengaruh Keterlibatan kerja (X_3)

Pengaruh keterlibatan kerja terhadap variabel komitmen afektif pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai t_{hitung} (4,372) lebih besar dari nilai t_{Tabel} (2,040) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{04} dan menerima H_{a4} . Dari hasil uji secara parsial bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksanaan Negeri Pidie Jaya.

Pembahasan

Pengaruh Makna Kerja, Hubungan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Pegawai

Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (90,093) lebih besar dari F_{tabel} (2,911). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya makna kerja, hubungan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Solikhah (2017), Farid (2017) dan Mahdani (2019) karena variabel makna kerja, hubungan kerja dan keterlibatan kerja sama-sama berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya makna kerja, hubungan kerja dan keterlibatan kerja maka dapat meningkatkan komitmen afektif pegawai.

Pengaruh Makna Kerja Terhadap Komitmen Afektif Pegawai

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} (2,326) lebih besar dari t_{tabel} (2,040). Dari hasil uji secara parsial bahwa makna kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Farid (2017) dan Mahdani (2019) karena variabel makna kerja yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai. Makna mempunyai makna nilai moral yaitu suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Seseorang akan merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, nilai nilai yang diyakininya dapat diwujudkan. Dengan demikian seseorang akan berfikir kreatif dan inovatif dalam setiap pekerjaannya.

Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Pegawai

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} (3,033) lebih besar dari t_{tabel} (2,040). Dari hasil uji secara parsial bahwa hubungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Indarto (2021) karena variabel hubungan kerja yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai. Hal ini hubungan kerja sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan dari organisasi tersebut

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Pegawai

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} (4,372) lebih besar dari t_{tabel} (2,040). Dari hasil uji secara parsial bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Mahdani (2019) dan Parimita (2017) karena variabel keterlibatan kerja yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa makin besar karyawan tersebut mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerja semakin tinggi. Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama (Yakup, 2017). Keterlibatan kerja dianggap sebagai perilaku karyawan dan sikap karyawan (Fitriana, 2023) yang berkaitan dengan pekerjaan dan telah didefinisikan sebagai identifikasi psikologis karyawan atau komitmen karyawan terhadap pekerjaan. Keterlibatan kerja sangat penting bagi efektivitas kerja karyawan dan diperlukan untuk meningkatkan produktivitas sebuah instansi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Makna kerja, hubungan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya dengan nilai F_{hitung} (90,093) lebih besar dari F_{tabel} (2,911) dan nilai signifikan sebesar 0,009.
2. Makna kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya dengan nilai t_{hitung} (2,326) lebih besar dari t_{tabel} (2,040) dan nilai signifikan sebesar 0,000.
3. Hubungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya dengan nilai t_{hitung} (3,033) lebih besar dari t_{tabel} (2,040) dan nilai signifikan sebesar 0,003.
4. Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya dengan nilai t_{hitung} (4,372) lebih besar dari t_{tabel} (2,040) dan nilai signifikan sebesar 0,000.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan :

1. Dari hasil penelitian bahwa makna kerja, hubungan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai, maka disarankan kepada pimpinan Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya dapat mempertahankan makna kerja pegawai yang baik dan hubungan kerja pegawai yang semakin erat karena hal ini berdampak baik pada komitmen afektif pegawai serta keterlibatan kerja pegawai yang sesuai dengan jabatannya.
2. Dari hasil penelitian bahwa makna kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai, maka disarankan kepada pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya meningkatkan makna kerja pegawai dengan mengadakan pelatihan kerja kepada pegawai
3. Dari hasil penelitian bahwa hubungan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai, maka disarankan kepada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya dapat meningkatkan hubungan kerja seperti mengadakan pelatihan kerja dan lainnya.
4. Dari hasil penelitian bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai, maka disarankan kepada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie Jaya mampu memberikan dukungan kepada pegawai dalam meningkatkan keterlibatan kerja
5. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya menggunakan variabel komitmen afektif pegawai, makna kerja, hubungan kerja dan keterlibatan kerja saja, tapi dapat menggunakan variabel lainnya seperti budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, F. 2018. Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Komitmen organisasioanl. *Ikraith Ekonomika*, Vol. 1, No. 2, Hal 84-92
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Farid, M. L. (2017). Hubungan Antara Makna Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Jurnal Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Fitriliana, F., Zulfan, Z., Mauliza, P., Marlina, M., & Bukhari, B. (2023). Pengaruh Sikap, Pelatihan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Satpol Pp Dan Wh Kota Banda Aceh. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 1692-1704.
- Indarto. (2021). Pengaruh Moderasi Komitmen Afektif, Terhadap Hubungan Masa Kerja dan Perceived External Prestige Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 14 (1), 52-63.
- Mahdani. (2019). Pengaruh Makna Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Variabel Pemediasi Keterikatan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Area Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, Vol. 4, No. 2, Hlm 273-286.
- Parimita, W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan Konstruksi Di Jakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta*.
- Purba. J. M. & Pujiastuti. S. E. 2017. *Dilema etik & pengambilan keputusan etis*. Jakarta. EGC.
- Purba. J. M. 2018. *Dilema etik & pengambilan keputusan etis*. Jakarta. EGC
- Solikhah. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan Konstruksi di Jakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Yakup, Y. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Perisai*, Volume 1., No 3.