MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR PT. ADIDAYA TANGGUH PULAU TALIABU

THE EFFECT OF CHARISMATIC LEADERSHIP, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE MANUFACTURING COMPANY PT. ADIDAYA TANGGUH PULAU TALIABU

Astriyani[1], Merinda H. Ch. Pandowo[2], Regina T. Saerang[3]
[123]Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado
E-mail: astriyaniedytajang90@gmail.com, merindapandowo@unsrat.ac.id, regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menguji dampak Kepemimpinan Karismatik, Perceived Organizational Support (POS), serta Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) terhadap komitmen organisasi di kalangan karyawan PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Sampel dan populasi dalam penelitian ini mencakup 100 karyawan yang aktif di perusahaan tersebut. Data yang dihimpun dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda, dengan pengujian hipotesis dilakukan secara terpisah (Uji T) dan bersamaan (Uji F). Hasil pengujian terpisah menunjukkan bahwa Kepemimpinan Karismatik (X1) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (nilai T-hitung = 3,436 dengan tingkat signifikansi 0,001). Perceived Organizational Support (POS) (X2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (nilai T-hitung = 3,414 dengan signifikansi 0,001). Di sisi lain, Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) (X3) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai T-hitung mencapai 1,522 dan signifikansi 0,131.

Namun, hasil dari uji bersamaan (Uji F) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut (Kepemimpinan Karismatik, Perceived Organizational Support, dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan) mempengaruhi secara signifikan komitmen organisasi karyawan, dengan nilai F-hitung sebesar 22,965 dan signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inspiratif, dukungan yang dirasakan dari organisasi, dan inisiatif tanggung jawab sosial memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan loyalitas serta keterikatan karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi dengan mengelola ketiga faktor tersebut secara terpadu.

Kata Kunci : Kepemimpinan Karismatik, Perceived Organizational Support, Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Komitmen Organisasi.

Abstract: *This study aims to explore and test the impact of Charismatic Leadership, Perceived Organizational Support (POS), and Corporate Social Responsibility (CSR) on organizational commitment among employees of PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu. The method used in this study was a quantitative approach*

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1606
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

using a survey technique. The sample and population in this study included 100 active employees at the company. The collected data were analyzed using multiple linear regression, with hypothesis testing conducted separately (T-test) and simultaneously (F-test). The results of separate tests indicate that Charismatic Leadership (X1) has a positive and significant impact on organizational commitment (T-value = 3.436 with a significance level of 0.001). Perceived Organizational Support (POS) (X2) also shows a positive and significant influence on organizational commitment (T- value = 3.414 with a significance level of 0.001). On the other hand, Corporate Social Responsibility (CSR) (X3) does not show a significant influence on organizational commitment, with a T-value reaching 1.522 and a significance level of 0.131. However, the results of the concurrent test (F Test) show that the three independent variables (Charismatic Leadership, Perceived Organizational Support, and Corporate Social Responsibility) significantly influence employee organizational commitment, with an F-value of 22.965 and a significance level of 0.000. These findings indicate that inspirational leadership, perceived support from the organization, and social responsibility initiatives have a significant role in increasing employee loyalty and engagement. This research provides valuable insights for corporate management in efforts to increase organizational commitment by managing these three factors in an integrated manner.

Keywords: *Charismatic Leadership, Perceived Organizational Support, Corporate Social Responsibility, Organizational Commitment.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia Dapat Didefinisikan Sebagai Suatu Bagian Yang Memiliki Peran Penting Untuk Menunjang Jalannya Sebuah Korporat, Maka Dari Itu Dalam Rangka Menggapai Sasaran Korporat Diperlukan Sumber Daya Yang Memiliki Potensi Besar. Sumber Daya Manusia Itu Sendiri Terdiri Dari Karyawan, Pimpinan Dan Sistem Organisasi Tersebut. Di Sebuah Perusahaan, Sumber Daya Manusia Menjadi Unsur Yang Bermanfaat Besar Untuk Di Upayakan Dalam Rangka Perusahaan Mencapai Sumber Daya Manusia Yang Bermutu Untuk Proses Berkembangnya Perushaan Yang Baik. Maka Sumber Daya Manusia Sangat Penting Dalam Perkembangan Suatu Perusahaan Untuk Melihat Sejauh Mana Perusahaan Itu Bejalan Ke Arah Yang Lebih Baik, Dalam Menyempurnakan Hal Tersebut Dibutuhkan Sumber Daya Alam Yang Berkualitas. Komitmen Organisasi Menggambarkan Tingkat Keinginan Anggota Organisasi Terhadap Pekerjaan Mereka Di Perusahaan Serta Cara Mereka Mengungkapkan Keterlibatan Secara Kognitif Dan Emosional Dalam Tugas Mereka, Baik Dengan Kesadaran Maupun Tanpa Sadar. Pada Karyawan Yang Tetap Berkomitmen, Motivasi Utama Mereka Adalah Kebutuhan Untuk Berada Dalam Organisasi Tersebut. Maka Komitmen Organisasi Sangat Penting Karena Dapat Mempengaruhi Keberhasilan Suatu Organisasi. Dengan Memiliki Karyawan Yang Memiliki Komitmen Organisasi Yang Tinggi, Organisasi Dapat Mencapai Tujuannya Dengan Lebih Efektif. Komitmen Organisasi Merupakan Unsur Penting Yang Menentukan Keberlanjutan Dan Efektivitas Perusahaan. Di Sektor Industri Manufaktur Yang Seringkali Menghadapi Tantangan Operasional Yang Tinggi, Komitmen Karyawan Menjadi Semakin Vital Untuk Menjaga Stabilitas Dan Produktivitas Kerja. PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu,

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Sebagai Perusahaan Manufaktur Yang Beroperasi Di Wilayah Kepulauan, Menghadapi Berbagai Tantangan Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Tantangan Tersebut Meliputi Tingkat Turnover Yang Tinggi, Fluktuasi Motivasi Kerja, Serta Penciptaan Lingkungan Kerja Yang Kondusif. Untuk Mengatasi Berbagai Tantangan Ini, Perusahaan Perlu Memperhatikan Faktor-Faktor Yang Dapat Meningkatkan Komitmen Organisasi Karyawan, Di Antaranya Kepemimpinan Karismatik, Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (Perceived Organizational Support), Dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Corporate Social Responsibility). Komitmen Organisasi Mencerminkan Tingkat Keterikatan Dan Loyalititas Karyawan Terhadap Perusahaan, Dapat Mempengaruhi Berbagai Aspek Operasional Dan Keberlanjutan Perushaan Pertambangan. Komitmen Organisasi Memiliki Hubungan Yang Kompleks Dengan PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu , Karyawan Yang Memiliki Komitmen Organisasi Tinggi Cenderung Lebih Termotivasi Dan Produktif. Mereka Akan Memiliki Rasa Terhadap Perusahaan, Sehingga Bekerja Lebih Keras Untuk Mencapai Tujuan Perusahaan, Hal Ini Dapat Meningkatkan Efesiensi Operasional Dan Produksi Pada PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu. Kepemimpinan Juga Memiliki Peran Penting Dalam Mencapai Tujuan Organisasi Atau Perusahaan, Dapat Di Simpulkan Bahwa Kepemimpinan Yang Efektif Dan Efisien Akan Berdampak Positif Pada Pengembangan Karir Karyawan Dalam Penelitian Menurut (Hasibuan, Dalam Krisdayani Dan Firmansyah Kusumayadi, 2021) Pengembangan Karir Adalah Perpindahan Yang Memperbesar Tanggung Jawab Pegawai Ke Jabatan Yang Lebih Tinggi Dalam Sebuah Organisasi Sehingga Kewajiban, Hak Dan Status Menjadi Lebih besar. Kepemimpinan Yang Baik Mengatur Dan Mampu Mengarahkan Karyawan Ke Arah Pencapaian Lebih Baik Akan Memberikan Dorongan Yang Positif Bagi Pengembangan Karir Individu Dalam Suatu Organisasi. Kepemimpinan Karismatik Menjadi Salah Satu Pilar Utama Yang Dapat Memengaruhi Tingkat Komitmen Karyawan. Seorang Pemimpin Yang Karismatik Memiliki Kemampuan Untuk Menginspirasi, Menciptakan Visi Yang Kuat, Dan Memberikan Motivasi Kepada Karyawan Agar Merasa Memiliki Peran Penting Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan. Dalam Konteks PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu, Relevansi Kepemimpinan Karismatik Semakin Menonjol, Terutama Mengingat Lokasi Perusahaan Yang Terpencil. Pemimpin Yang Mampu Memberikan Arahan Yang Jelas, Membangun Hubungan Emosional Yang Kuat, Serta Menunjukkan Perhatian Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dapat Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Harmonis Dan Meningkatkan Keterikatan Karyawan Terhadap Perusahaan. Selain Kepemimpinan, Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Juga Memainkan Peran Krusial Dalam Membentuk Komitmen Karyawan. Ketika Karyawan Merasa Bahwa Perusahaan Menghargai Kontribusi Mereka, Memberikan Perlakuan Yang Adil, Dan Mendukung Kesejahteraan Mereka, Mereka Akan Merasa Lebih Terikat Secara Emosional Terhadap Perusahaan. Di PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu, Hal Ini Menjadi Sangat Signifikan, Mengingat Kondisi Kerja Di Sektor Manufaktur Yang Menuntut Baik Fisik Maupun Mental Karyawan. Perusahaan Yang Menunjukkan Perhatian Terhadap Kebutuhan Karyawan, Baik Dalam Kesejahteraan, Pengembangan Karier, Maupun Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Aman Dan Nyaman, Memiliki Peluang Lebih Besar Untuk Membangun Loyalitas Dan Organisasi) Juga Akan Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan Dalam Suatu Perusahaan. Menurut (Rhoades Dan Eisenberger, Dalam Fidelia, 2020) Perceived Organizational Support (POS) Adalah Tingkat Keyakinan Karyawan Bahwa Organisasi Menghargai Kontribusi Mereka Dan Peduli Terhadap Kesejahteraan Mereka, Lebih Lanjut Dijelaskan POS Juga Di Nilai Sebagai Kepastian Mengenai Adanya Bantuan Yang Akan Diberikan Oleh Organisasi Ketika Dibutuhkan Untuk Melaksanakan Tugas Yang Dimilki Seseorang Secara Efektif Dan Bagaimana Cara Berhadapan Dengan Situasi Yang Penuh Tekanan. Sehingga Organisasi Atau Keryawan Juga Membutuhkan Dukungan Ketika Di Perlalukan Dengan Kepemimpinan Yang Merubah Keterampilan, Meningkatkan Kemampuan, Dan Menunjukan Ketekatan Dalam Melaksanakan Pekerjaan Yang Akan Berdampak Positif Pada Pengembangan Karir Karyawan Di Perusahaan. Tidak Kalah Pentingnya, Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Juga Menjadi Faktor Yang Sangat Relevan Dalam Konteks Komitmen

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Organisasi. Perusahaan Yang Melaksanakan Praktik Bisnis Yang Bertanggung Jawab Terhadap Lingkungan Dan Masyarakat Cenderung Memiliki Dampak Positif Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Karyawan. Karyawan Yang Menyaksikan Perusahaan Mereka Berkontribusi Positif Terhadap Lingkungan Sosial Dan Ekonomi Umumnya Merasa Lebih Bangga Menjadi Bagian Dari Perusahaan Tersebut. Dalam Kasus PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu, Keterlibatan Perusahaan Dalam Program-Program Sosial, Keberlanjutan Lingkungan, Dan Kesejahteraan Masyarakat Lokal Dapat Berkontribusi Pada Peningkatan Rasa Memiliki Dan Komitmen Karyawan. Berdasarkan Teori Pemangku Kepentingan, Perusahaan Bertanggung Jawab Bukan Hanya Kepada Investor, Tetapi Juga Kepada Pemangku Kepentingan Lainnya Seperti Pemerintah, Kreditor, Karyawan, Pemasok, Dan Konsumen (Firmansyah Dan Estutik, 2020). Teori Ini Juga Menyatakan Bahwa perusahaan Secara Sukarela Mengungkapkan Informasi Tentang Kinerja Lingkingan, Social Serta Intelektual Demi Memenuhi Ekspetasi Pemangku Kepentingan (Suripto, 2021). Pentingnya CSR (Tanggung Jawab Sosial Perusahaan) Di Mana Perusahaan Tidak Hanya Berfokus Pada Keuntungan Finansial, Tetapi Juga Memperhatikan Dampak Sosial, Lingkungan, Dan Ekonomi Dari Kegiatan Operasional Karyawan Yang Sangat Berpengaruh Besar Terhadap Masyarakat Dan Lingkungan Sekitar. Dengan Melaksanakan CSR, Perusahaan Dapat Mendorong Praktik Yang Lebih Mendukung Kesejahteraan Karyawan. Alasan Penelitian Ini Dilakukan Di PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu Kerena, Pulau Taliabu Dikenal Memiliki Potensi Sumber Daya Alam, Khususnya Bijih Besi. Penelitian Ini Dapat Di Lakukan Untuk Mengidentifikasi, Mengevaluasi, Dan Memahami Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Perceived Organizational Support (POS), Dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi. Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menggali Fenomena Yang Belum Banyak Diteliti Dan Untuk Mendapatkan Pemahaman Dasar. PT. Adidaya Tangguh Adalah Perusahaan Pertambangan Bijih Besi Yang Terletak Di Kecamatan Lede, Taliabu Barat, Taliabu Barat Laut Dan Taliabu Utara, Kabupaten Pulau Taliabu, Provinsi Maluku Utara. Kegiatan Penambangan Bijih Besi Dilakukan Dengan Menggunakan Sistem Tambang Terbuka Dengan Metode Open Cast Yaitu Sistem Penambangan Yang Penggalian Endapan Bijih Dilakukan Pada Suatu Lereng Bukit Sehingga Medan Kerja Digali Dari Arah Bawah Ke Atas Atau Sebaliknya (Side Hill Type). Oleh Karena Itu Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis Adanya Pengaruh Kepemimpinan Karismatik, Perceived Organizational Support (POS), Dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) Terhadap Komitmen Organisasi Di Perusahaan Manufaktur PT. ADIDAYA TANGGUH PULAU TALIABU".

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu.
2. Mengetahui Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu.
3. Mengetahui Pengaruh Tangguh Jawab Sosial Perusahaan Pada Karyawan Di PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu.
4. Mengetahui Pengaruh Simultan Antara Kepemimpinan Karismatik, Perceived Organizational Support, Dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Purwanto (2024:1) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan Proses Pengembangan Individu Dalam Sebuah Organisasi Yang Mencakup Perencanaan, Pelaksanaan, Perekrutan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Karyawan. Selain Itu, Manajemen SDM Juga Mengambil Inisiatif Dalam Pengembangan Organisasi Secara Keseluruhan.

Adapun Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Utama (2020:12), terdapat empat fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Perencanaan, Untuk Menyediakan Informasi Yang Mendalam Bagi Para Manajer Perusahaan, Serta Memberikan Saran Dan Rekomendasi Terkait Karyawan.
2. Pengorganisasian, Proses Pengorganisasian Melibatkan Pembentukan Struktur Organisasi Dan Pembagian Menjadi Unit-Unit Kerja Yang Berbeda Sesuai Dengan Fungsinya. Meskipun Berbeda, Setiap Unit Tetap Bekerja Menuju Tujuan Yang Sama.
3. Memimpin, Fungsi Memimpin Mencakup Memberikan Instruksi Dan Mendorong Karyawan Agar Mereka Paham Serta Termotivasi Untuk Melaksanakan Tugas Mereka Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan.
4. Pengendalian, Pengendalian Berfokus Pada Pemantauan, Observasi, Dan Evaluasi Terhadap Tindakan Atau Pekerjaan Yang Dilakukan, Agar Sesuai Dengan Hasil Atau Tujuan Yang Telah Direncanakan. Apabila Terdapat Penyimpangan Dari Rencana, Langkah Perbaikan Harus Diambil Dengan Memberikan Arahan Yang Jelas Kepada Karyawan.

Komitmen Organisasi

Menurut Ita Tryas & Minnah, (2022 : 30), Komitmen Organisasi Merupakan Persyaratan Bagi Institusi Untuk Tetap Berada Dalam Organisasi Tertentu, Dan Untuk Mendukung Tujuan Dan Keinginan Keanggotaan Dalam Organisasi Tersebut. Oleh Karena Itu, Tingkat Partisipasi Yang Tinggi Dalam Pekerjaan Berarti Penerimaan Dari Satu Sisi Seseorang Dalam Pekerjaan Tertentu. Komitmen Organisasi Adalah Kesepakatan Untuk Melakukan Sesuatu Untuk Diri Sendiri, Individu Lain, Kelompok, Atau Organisasi. Dapat Disimpulkan Bahwa Komitmen Organisasi Adalah Perangkat Yang Menyatukan Individu Dengan Tujuan Bersama Dalam Sebuah Organisasi. Lebih Dari Sekedar Loyalitas, Komitmen Mencerminkan Keterikatan Emosional Dan Keyakinan Mendalam Terhadap Nilai-Nilai Dan Misi Organisasi, Secara Keseluruhan Komitmen Organisasi Asset Berharga Yang Dapat Mendorong Kesuksesan Organisasi Dengan Memahami Komitmen, Organisasi Dapat Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Harmonis, Produktif, Dan Berkelanjutan.

Adapun Indikator Komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini menurut Yusuf Dan Syarif (2019: 34), sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Kontinuitas
3. Komitmen Normatif

Kepemimpinan karismatik

Rostini, 2023: 26), Kepemimpinan Karismatik Dapat Diartikan Sebagai Kemampuan Untuk Memanfaatkan Keistimewaan Atau Kelebihan Dari Sifat-Sifat Kepribadian Untuk Memengaruhi Pikiran, Perasaan, Dan Perilaku Orang Lain. Kesimpulannya, Kepemimpinan Karismatik Dapat Memberikan Dampak Positif Bagi Organisasi. Pemimpin Karismatik Dapat Memotivasi Karyawan Untuk Bekerja Lebih Keras, Meningkatkan Kinerja Tim, Dan Menciptakan Budaya Organisasi

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Yang Posititf. Namun, Penting Untuk Diingat Bahwa Kepemimpinan Yang Baik Harus Didasarkan Pada Nilai Nilai Etika Dan Moral Yang Kuat. Pemimpin Karismatik Yang Bertanggung Jawab Akan Menggunakan Pengaruh Mereka Untuk KebaikanKaryawan.

Adapun indikator Kebahagiaan di Tempat Kerja menurut Zahrah Dan Anita (2020) sebagai berikut:

1. Kharisma Yang Menginspirasi
2. Keberanian
3. Percaya Diri

Perceived Organizational Support

Menurut Efandi. (2025 :160), Definisi Tersebut, Dukungan Organisasi Yang Dirasakan (POS) Mencerminkan Sejauh Mana Karyawan Merasa Bahwa Organisasi Menghargai Kontribusi Mereka Dan Peduli Terhadap Kesejahteraan Mereka. POS Merupakan Gambaran Dari Keyakinan Karyawan Bahwa Organisasi Yang Mereka Jalani Mendukung Mereka Dan Memberikan Perhatian Terhadap Kesejahteraan Mereka. apat Di Simpulkan Bahwa POS Yang Tinggi Berkolerasi Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Yang Lebih Tinggi. Karyawan Merasa Nyaman Dan Aman Dalam Lingkuungan Kerja Yang Mendukung, Sehingga Mereka Lebih Puas Dan Merasa Di Dukung Cenderung Lebih Termotivasi Serta Produktif.

Adapun indikator perceived organizational support menurut Rhoades Dan Eisenberger, Dalam Kraton Et Al., (2022) sebagai berikut:

1. Perusahaan Memberikan Penghargaan Atas Hasil Kerja Yang Telah Dicapai.
2. Perusahaan Menghargai Dan Mempertimbangkan Pendapat Dari Para Karyawannya.
3. Perusahaan Membuka Peluang Bagi Karyawannya Untuk Berkembang Dan Maju Dalam Karier.
4. Perusahaan Memberikan Dukungan Sosial Kepada Setiap Karyawan Untuk Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Lebih Baik.

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Menurut Widyatmojo, (2024 : 2). Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) Merupakan Komitmen Yang Diambil Oleh Perusahaan Untuk Beroperasi Dengan Etika Dan Kepatuhan Hukum, Sekaligus Berkontribusi Dalam Meningkatkan Perekonomian, Kualitas Hidup Karyawan Dan Keluarganya, Serta Mendukung Komunitas Lokal Dan Masyarakat Secara Keseluruhan.

Adapun indikator Tanggung Jawab Sosial Perusahaan menurut Bayasut Dan Zakarias (2024:82) sebagai berikut:

1. Kebijakan Perusahaan Dalam Pengembangan Masyarakat.
2. Implementasi Kebijakan Tersebut Dalam Struktur Organisasi.
3. Anggaran Yang Dialokasikan Untuk Program Pengembangan Masyarakat.
4. Tingkat Partisipasi Masyarakat Dalam Tahap Perencanaan, Pelaksanaan, Pemantauan, Dan Evaluasi Program.
5. Tingkat Kemandirian Yang Dimiliki Oleh Masyarakat.
6. Dampak Yang Dihasilkan Dari Program Tersebut.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Penelitian Terdahulu

Penelitian Samreen Shah, Shah Muhammad Farooq,Nazar Hussain, Shoukat Ali Mahar, M. Younis Metlo (2021) Tujuan Dari Penelitian Ini Adalah Untuk Mengidentifikasi Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. Hasil Analisis Menunjukkan Bahwa Kepemimpinan Karismatik Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Dan Positif Terhadap Kepuasan Kerja Serta Komitmen Organisasi.

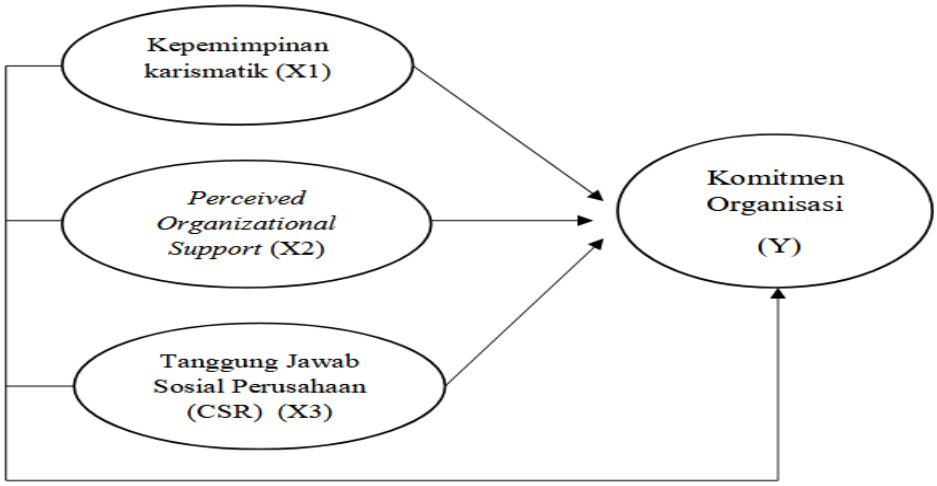
Penelitian Gede Rio Selwy Ferdinan, I Gusti Ayu Manuati Dewi (2024) Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dengan Organizational Commitment. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Persepsi Dukungan Organisasi Memberikan Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Perilaku Karyawan Dan Juga Terhadap Komitmen Organisasi.

Penelitian Khaifa Indriani & Nabila Hilmy Zhafira (2022) Bertujuan Untuk Mengeksplorasi Pengaruh Persepsi

Karyawan Terhadap Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) Terhadap Komitmen Organisasi Di PT Raja Marga Nagan Raya. Hasil Dari Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Persepsi Karyawan Mengenai 34 Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) Memiliki Dampak Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Di PT Raja Marga Nagan Raya.

Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

Sumber : Kajian Peneliti (2025)

H1 ; Menunjukan Adanya Pengaruh Langsung Dari Kepemimpinan Karismatik (X1), Perceived Organizational Support (X2) Dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaa (X3) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu.

H2 : Menunjukan Adanya Pengaruh Kepemimpinan Karismatik (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

H3 : Menunjukan Adanya Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu.

H4 : Menunjukkan Adanya Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh (Muhajirin, Risnita, Asrulla, 2023 : 86), Pendekatan Kuantitatif Merupakan Suatu Metode Penelitian Yang Berakar Pada Paradigma Postpositivisme Dalam Perkembangan Ilmu Pengetahuan. Beberapa Ciri Khas Dari Pendekatan Ini Antara Lain Mencakup Pengumpulan Dan Analisis Data Dalam Bentuk Kuantitatif (Numerik), Penerapan Strategi Survei Dan Eksperimen, Pelaksanaan Pengukuran Serta Observasi, Dan Pengujian Teori Melalui Analisis Statistik.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi Untuk Penelitian Ini Terdiri Dari Semua Pekerja Yang Masih Aktif Di PT Adidaya Tangguh Pulau Taliabu.Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Oleh Karena Itu, Populasi Dalam Penelitian Ini Adalah 100 Karyawan Yang Aktif. Sampel Adalah Bagian Dari Populasi Yang Memiliki Ciri-Ciri Atau Karakteristik Tertentu Yang Dapat Mewakili Populasi Tersebut, Sehingga Dapat Ditarik Kesimpulan Untuk Populasi (Sugiyono, 2022). Teknik Pengambilan Sampel Yang Diterapkan Dalam Studi Ini Adalah Metode Sampling Jenuh, Yang Melibatkan Semua Individu Dalam Populasi Sebagai Sampel. Langkah Ini Diambil Karena Jumlah Populasi Tergolong Kecil, Yakni Hanya 100 Orang. Dengan Demikian, Semua Karyawan Yang Aktif Di PT Adidaya Tangguh Pulau Taliabu Dijadikan Sebagai Sampel Untuk Penelitian Ini.

Jenis dan Sumber Data

Sumber Data Dalam Penelitian Ini Terdiri Dari Data Primer Dan Data Sekunder. Data Primer Diperoleh Secara Langsung Dari Responden, Yakni Karyawan PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu, Melalui Penyebaran Kuesioner Yang Dirancang Untuk Mengukur Variabel-Variabel Yang Diteliti. Sedangkan, Data Sekunder Diperoleh Dari Dokumen, Laporan Perusahaan, Jurnal Ilmiah, Buku Referensi, Serta Hasil Penelitian Sebelumnya Yang Dapat Mendukung Analisis Teoritis Dan Pembahasan. Data Primer Digunakan Untuk Menguji Hipotesis, Sementara Data Sekunder Berfungsi Untuk Memperkuat Landasan Teori Dan Mendukung Interpretasi Hasil Penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan karismatik, Perceived organizational support, dan Tanggung jawab sosial peruahaan terhadap Komitmen organisasi pada perusahaan manufaktur PT. Adidata Tangguh pulau taliabu diperlukan data, agar dapat memperoleh data penulis melakukan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : Observasi, Studi pustaka, dan Kuesioner yang merupakan alat yang

digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner disebarkan kepada para responden yang sudah dijadikan sampel, Kuesioner yang dibagikan berisi beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh para responden dengan tujuan untuk mengukur pengaruh Kepemimpinan karismatik, Perceived organizational support, dan Tanggung jawab sosial peruahaan terhadap Komitmen organisasi pada perusahaan manufaktur PT. Adidata Tangguh pulau taliabu.

Dalam penelitian ini kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Masing- masing jawaban dari 5 alternatif jawaban yang tersedia diberi bobot nilai (skor) sebagai berikut : Sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), Netral (3), setuju (4) dan Ssngat Setuju (5).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menilai validitas dan keakuratan suatu kuisoner. Validitas suatu kuesioner terwujud ketika pernyataan-pernyataan di dalamnya dapat secara tepat menggambarkan apa yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

Ukuran yang menunjukan seberapa dapat dipercaya hasil pengukuran terhadap objek yang sama, maka digunakan uji reliabilitas (Sugiyono, 2020).

Uji Normalitas

Menurut Gunawan (2020) Uji normalitas data merupakan metode yang digunakan untuk menentukan dan mengukur apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal. Selain itu, uji ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis berasal dari populasi dengan distribusi normal.

Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat hubungan yang kuat atau saling memengaruhi antar variabel independen (variabel bebas). Uji Multikolinearitas sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2021:157), bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel-variabel independennya.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2021) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen) dan model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable bebas (independen).

Analisis Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Fungsinya untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen yaitu Kebahagiaan di tempat kerja, Kepuasan kerja, dan Motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas kerja. Adapun persamaan bentuk fungsi linier adalah sebagai berikut :

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

α = $Konstanta$

β (b) = $Koefisien\ regresi$ (untuk masing-masing variabel) X1 = Kebahagiaan di tempat kerja

X2 = Kepuasan kerja X3 =Motivasi Kerja

e = Eror

Uji Hipotesis

Uji F

(Simultan)

Menurut Ghozali (2021:148), uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dapat menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut :

1. Jikalau Fhitung > Ftabel ataupun probabilitasnya < 0,05, jadi model diterima.
2. Jikalau Fhitung < Ftabel ataupun probabilitasnya > 0,05, jadi model ditolak.

.

Uji t (Parsial)

seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2021:148). bahwa Uji t statistik digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Apabila signifikan (Sig) < 0,05, maka Ho ditolak.
2. Apabila signifikan (Sig) > 0,05, maka Ho diterima.

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

Koefisien Korelasi Berganda (R) ini menunjukkan seberapa kuat hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi. Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa baik model menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel independen lebih baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil uji validitas

Varibel	Item	Pearson Corelation	Sig	Keterangan
X1	X1.1	0,749	0,000	Valid
	X1.2	0,557	0,000	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

	X1.3	0,736	0,000	Valid
X2	X2.1	0,266	0,007	Valid
	X2.2	0,551	0,000	Valid
	X2.3	0,742	0,000	Valid
	X2.4	0,621	0,000	Valid
	X2.5	0,759	0,000	Valid
X3	X3.1	0,796	0,000	Valid
	X3.2	0,804	0,000	Valid
	X3.3	0,741	0,000	Valid
	X3.4	0,750	0,000	Valid
Y	Y1	0,658	0,000	Valid
	Y2	0,643	0,000	Valid
	Y3	0,686	0,000	Valid

(Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS 26, 2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh butiran pertanyaan r Hitung > 0,165, sehingga dapat disimpulkan Bahwa Seluruh Butir Pertanyaan Semua Pertanyaan Valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Karismatik (X1)	0,685	Reliabel
Perceived Organizational Support (X2)	0,775	Reliabel
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X3)	0,776	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,745	Reliabel

(Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS 26, 2025)

Berdasarkan Tabel diatas setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas yang cukup, yang ditunjukan dari nilai Crobach Alpha's yang lebih besar dari 0,6. Tingginya nilai Cronbach Alpha' tersebut juga menunjukan bahwa instrument pengukuran yang digunakan mampu memberikan hasil yang stabil.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Pengujian Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters[a,B]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.00699691
Most Extreme Differences	Absolute		.105
	Positive		.057
	Negative		-.105
Test Statistic			.105
Asymp. Sig. (2-Tailed)			.009[c]
Monte Carlo Sig. (2-Tailed)	Sig.		.211[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.201
		Upper Bound	.222

A. Test Distribution Is Normal.

B. Calculated From Data.

C. Lilliefors Significance Correction.

D. Based On 10000 Sampled Tables With Starting Seed 2000000.

(Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel diatas yang telah tersedia diatas menunjukan hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov yang disajikan pada gambar menunjukan bahwa data untuk masing-masing variabel terdistribusi normal. Hasil Kolmogorov-Smirnov menunjukan nilai signifikansi 0,222, yang lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukan

bahwa variabel-variabel yang diteliti terdistribusi normal.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

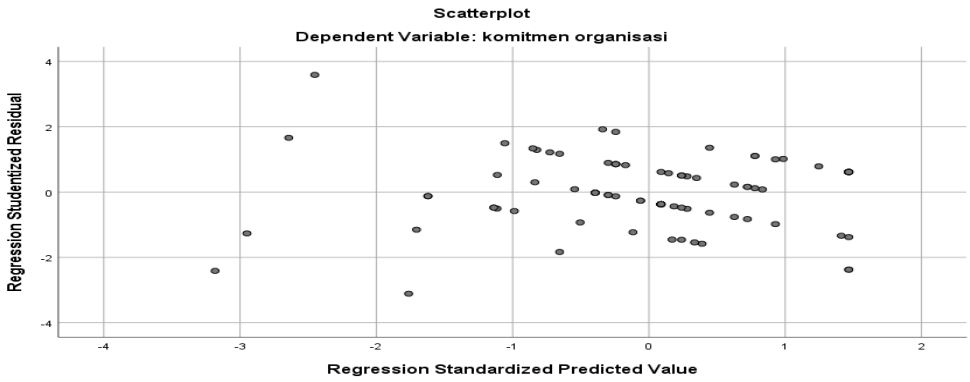
Model		*Collinearity Statistics*		
		Tolerance	**VIF**	**Keterangan**
1.	*(Constant)*			
	Kepemimpinan Karismatik	.851	1.176	Non Multikoliearitas
	Perceived Organizational Support	.542	1.845	Non Multikoliearitas
	Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	.616	1.623	Non Multikoliearitas

(Sumber : Hasil Olah Data Dari SPSS 26, 2025)

Berdasarkan Tabel diatas, uji multikolinearitas menunjukan bahwa masing-masing variabel independen,

yaitu Kepemimpinan karismatik (X1), Perceived organizational support (X2), dan Tanggung jawab sosial perusahaan (X3), memenuhi syarat Multikolinearitas. Hal tersebut dilihat dari nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan juga nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dianggap valid dan memenuhi syarat multikolinearitas sehingga dapat dilanjutkan untuk proses analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedasitas



(Sumber : Data Olahan Dari SPSS 26, 2025)

Berdasarkan Gambar diatas, pola distribusi data menunjukan titik-titik tampak menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola yang teratur, seperti corong, gelombang, atau pola yang melengkung. Titik-titik juga tersebar merata di atas dan di bawah garis horizontal (residual = 0). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Anova[a]

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.000	3	17.667	16.894	.000[b]
	Residual	100.390	96	1.046		
	Total	153.390	99			

A. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

B. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Kepemimpnan Karismatik, Perceived Organizational Support

B. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Kepemimpnan Karismatik, Perceived Organizational Support

(Sumber : Data Olahan Dari SPSS 26, 2025)

Berdasarkan uji F yang diterapkan pada tabel diatas, dapat disimpulakan bahwa regresi linier berganda yang melibatkan Kepemimpinan karismatik (X1), Perceived organizational support (X2), dan Tanggung jawab sosial perusahaan (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen organisasi (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari F hitung sebesar 16,894 yang lebih besar dari f tabel, dan nilai signifikansinya (sig = 0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 5% (0,05). Dengan kata lain, Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	T	Sig.
	B	**Std. Error**	**Beta**		
1. (Constant)	3.086	1.649		1.871	.064
Kepemimpinan Karismatik (X1)	.110	.110	.090	.1.002	.319
Perveived Organizational Support (X2)	.354	.078	.505	4.504	.000
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X3)	.040	.061	.069	.661	.510

(Sumber : Data Olahan Dari SPSS 26, 2025)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan Karismatik (X1)
   Variabel Kepemimpinan Karismatik (X1) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t hitung (1,002) yang lebih kecil dari t tabel , dan nilai signifikansinya (sig = 0,319) lebih besar dari (0,05). Dengan demikian, menunjukan bahwa variabel Kepemimpinan Karismatik (X1) tidak mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y).
2. Perceived Organizational Support (X2)
   Pada variabel Perceived Organizational Support (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hal tersebut tampak dari t hitung (4,504) yang lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikansinya (sig = 0,000) lebih kecil dari (0,05). Dengan kata lain, Perceived Organizational Support (X2) mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y).
3. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X3)
   Variabel Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X3) juga menunjukan bahwa tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y), yang dapat dilihat dari t hitung (661) yang lebih kecil dari t tabel, dan nilai signifikansinya (sig = 0,510) lebih besar dari (0,05). Dengan demikian, artinya Tanggung Jawab Sosial Perusahaan tidak mempengaruhi Komitmen Organisasi (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Kariismatik, *Perceived Organizational Support*, Dan Tanngung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi

Pada Hasil Pengolahan Data Yang Dihasilkan Menunjukan Bahwa Nilai F Hitung Sebesar 16,894 Dengan Nilai Signifikansi 0,000. Karena Nilai Signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh Sebab Itu, Hal Ini Menunjukan Bahwa Hipotesis Alternative Diterima, Yaitu Bahwa Kepemimpinan Karismatik (X1), *Perceived Organizational Support* (X2), Dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X3) Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi (Y). Dengan Kata Lain, Variabel-Variabel Tersebut Bersama-Sama Memberikan Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Penelitian Ini. H4 Diterima. Artinya, Kepemimpinan Karismatik, *Perceived Organizational Support*, Dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Secara Simultan Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu.

Artinya hasil-hasil ini menunjukkan bukti yang kuat bahwa keberlanjutan karyawan tidak dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari berbagai elemen yang saling melengkapi dan terkait satu sama lain. Meskipun dampaknya bervariasi, gabungan dari kepemimpinan karsmatik, *perceived organizational support* (POS), dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), secara bersama-sama mempengaruhi tingkat keberlanjutan karyawan di setiap perusahaan manufaktur.

Temuan ini sejalan dengan Riska Nur Syafitri, Kurniawan Hasanah, dan Robby Sandhi Dessyarti (2023) Menunjukkan Bahwa Keterikatan Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Yang Karismatik Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi. Hal Ini Berarti Bahwa Semakin Baik Aspek-Aspek Tersebut, Semakin Meningkat Pula Komitmen Organisasi. Dan Yolanda Ardestya Linanjung, Natoil, Marsha Ayunita Irawati (2024) Menunjukkan Bahwa *Perceived Organizational Support* Dan Keadilan Organisasi Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Samkyung Jaya Busana Di Kabupaten Boyolali. Selain itu, menurut Khaifa Indriani & Nabila Hilmy Zhafira (2022) Menunjukkan Bahwa Persepsi Karyawan Mengenai Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) Memiliki Dampak Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi di PT Raja Marga Nagan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Raya. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa memperkuat kepemimpinan karismatik, *perceived organizational support* dan tanggung jawab sosial perusahaan secara menyeluruh adalah strategi efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi PT. Adidaya Tangguh Pulau Taliabu.

Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dari uji t untuk variabel "Kepemimpinan Kharismatik" (X1) menunjukkan nilai signifikansi (Sig. t) sebesar 0,319. Karena nilai tersebut lebih tinggi dari 0,05, maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak. Ini berarti bahwa kepemimpinan karismatik tidak mempunyai dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Adidaya Tangguh pulau taliabu.

Dari sudut pandang statistik, dampak tersebut tidak cukup kuat untuk dijadikan landasan dalam pengambilan keputusan. Hasil ini mengindikasikan bahwa karisma seorang pemimpin bukanlah faktor utama yang menentukan komitmen karyawan di perusahaan yang diteliti. Kurangnya signifikansi ini mungkin dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Struktur organisasi yang formal. Di perusahaan manufaktur seperti PT. ADT pulau taliabu, yang biasanya memiliki struktur hierarkis yang kaku, komitmen karyawan kemungkinan lebih ditentukan oleh kekuasaan formal atau kepatuhan terhadap aturan (komitmen berkelanjutan atau normatif) ketimbang oleh karisma pribadi atau dorongan pemimpin (komitmen afektif). Temuan ini berlawanan dengan banyak teori dan riset sebelumnya mengenai kepemimpinan karismatik, yang umumnya menemukan adanya hubungan positif dan signifikan. Kontradiksi ini menunjukkan bahwa, dalam konteks PT. Adidaya Tangguh pulau taliabu, faktor-faktor non-karismatik lebih berperan dalam membentuk keterlibatan karyawan.

Penelitian dari Huspiani, Ernani Hadiyati , dan Umi Muawanah (2023) menemukan bahwa hubungan kepemimpinan karismatik terhadap komitmen organisasi Yang menyebabkan pemimpin kharismatik kehilangan karismanya yaitu yang hanya berorientasi terhadap pribadinya sendiri dalam memimpin. Oleh karena itu hasil penelitian terdahulu ysng ada dapat memperkuat argument bahwa meskipun kepemimpinan karismatik memang sering kali terkait dengan komitmen organisasi namun belum tentu menjadi faktor penentu dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis hipotesis yang dilakukan menggunakan uji-t untuk variabel "*perceived organizational support*" (X2) menunjukkan nilai signifikansi (Sig. t) sebesar 0,000. Angka ini jauh lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) disetujui, yang menyatakan bahwa POS memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen terhadap organisasi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa POS adalah prediktor paling kuat dalam model ini. Hasil ini sepenuhnya mendukung teori pertukaran sosial, yang menyatakan bahwa pandangan tentang nilai dan dukungan yang diberikan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan menciptakan rasa kewajiban di kalangan karyawan untuk membalas dengan meningkatnya loyalitas dan komitmen. Dalam hal ini, karyawan PT. Adidaya Tangguh pulau taliabu merespons paling erat terhadap jenis dukungan yang diberikan oleh organisasi, baik itu dalam bentuk dukungan emosional, fasilitas, atau dukungan keuangan. Ini menjelaskan mengapa faktor "kepemimpinan karismatik" yang lebih samar dan tidak jelas dianggap tidak signifikan, karena karyawan cenderung lebih mengutamakan dukungan yang langsung dan konkret dari organisasi.

Penelitian dari Anggita Rinda Pratiwi & Muzakki (2021) Mengungkapkan Bahwa Persepsi Dukungan Organisasi Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Karyawan Serta Kinerja Organisasi. Hasil-hasil ini memberikan pemahaman yang mendalam dan

menunjukkan bahwa partisipasi karyawan di PT. Adidaya Tangguh pulau taliabu bersifat praktis dan dipicu oleh prinsip timbal balik yang langsung. Karyawan bereaksi paling baik terhadap bantuan konkret yang nyata dari perusahaan, baik berupa dukungan emosional, penyediaan fasilitas yang sesuai, atau insentif finansial. Mereka cenderung merasa bahwa perusahaan menghargai kontribusi yang diberikan dan memperhatikan kesejahteraan mereka, yang selanjutnya menumbuhkan rasa tanggung jawab untuk memberi balasan dengan loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi. Dalam konteks perusahaan manufaktur, terutama yang menghadapi tantangan geografis atau operasional seperti PT. Adidaya Tangguh pulau taliabu, aspek-aspek ini sangat krusial. Karyawan biasa menempatkan prioritas pada jenis dukungan yang berdampak langsung pada kehidupan dan pekerjaan sehari-hari mereka, menjadikannya faktor penting dalam membentuk komitmen emosional.

Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi

Variabel "Tanggung Jawab Sosial Perusahaan" (X3) menunjukkan nilai signifikan (Sig. t) sebesar 0,661. Karena angka ini lebih dari 0,05, maka hipotesis ketiga (H3) tidak diterima. Ini menunjukkan bahwa CSR tidak memberikan pengaruh yang berarti secara statistik terhadap komitmen organisasi. Meskipun pada dasarnya CSR seharusnya membantu dalam meningkatkan rasa bangga pada organisasi yang berujung pada peningkatan komitmen afektif, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kegiatan CSR di PT. Adidaya Tangguh pulau taliabu belum tertanam dengan baik dalam struktur organisasi. Karyawan mungkin menganggap kegiatan CSR sebagai bagian dari usaha *public relations* perusahaan yang tidak memiliki keterkaitan langsung dengan aktivitas harian mereka. Selain itu, seperti yang sudah dijelaskan dalam variabel X1, karyawan cenderung lebih memilih keuntungan dari dalam perusahaan. Agar CSR menjadi relevan, perusahaan perlu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam program sosial tersebut atau mengaitkan isu CSR (seperti keberlanjutan lingkungan) dengan kebijakan internal untuk memperkuat komitmen.

Penelitian dari Desi Ernawati , Jul Aidil Fadli (2022) menemukan bahwa hubungan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) terhadap komitmen organisasi menghasilkan CSR tidak mempunyai pengaruh terhadap nilai perusahaan. artinya terdapat indikasi lain yang memiliki faktor lebih kuat dibandingkan hubungan ini namun pada dasarnya CSR mampu meningkatkan komitmen organisasi yang tentunya secara bersamaan adanya peran karyawan pada organisasi.

Oleh karena itu, hasil penelitian terdahulu yang ada dapat memperkuat argument bahwa meskipun tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) memang sering kali terkait dengan komitmen organisasi, namun belum tentu menjadi faktor penentu dalam meningkatkan komitmen organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kepemimpinan Karismatik (X1): Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa gaya kepemimpinan yang karismatik, yang berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memberikan visi, belum sepenuhnya berhasil membentuk keterikatan emosional dan loyalitas karyawan di perusahaan ini. Faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi komitmen karyawan. Meskipun Kepemimpinan Karismatik, yang diukur melalui indikator

Kharisma Yang Menginspirasi, Keberanian, dan Percaya Diri pemimpin, ada di PT. Adidaya Tangguh, secara parsial variabel ini tidak memiliki kekuatan penentu yang signifikan terhadap peningkatan Komitmen Organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mungkin belum sepenuhnya menginternalisasi visi atau kualitas kepemimpinan tersebut sebagai alasan utama mereka untuk tetap berkomitmen pada perusahaan. Karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lebih konkret dan langsung.

2. *Perceived Organizational Support* (POS) (X2): Penelitian ini membuktikan bahwa POS memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Temuan ini sangat penting karena menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh perusahaan, mereka akan membalasnya dengan tingkat komitmen yang tinggi. Dukungan ini mencakup kesejahteraan, keamanan kerja, dan kesempatan pengembangan diri.
3. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) (X3): Sama seperti kepemimpinan karismatik, hasil uji parsial menunjukkan bahwa CSR tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Ini bisa jadi disebabkan oleh kurangnya komunikasi atau visibilitas program CSR perusahaan kepada karyawan. Karyawan mungkin tidak sepenuhnya menyadari atau merasa terlibat dalam inisiatif sosial dan lingkungan yang dilakukan perusahaan, sehingga hal ini tidak memengaruhi loyalitas mereka secara langsung.

Saran

1. Kepemimpinan karismatik : Pemimpin perlu mendapatkan pelatihan untuk lebih efektif dalam mengomunikasikan visi dan misi perusahaan. Visi tidak hanya disampaikan sebagai tujuan, tetapi harus dibingkai sebagai panggilan yang lebih tinggi yang dapat membangkitkan rasa bangga dan identifikasi emosional karyawan.
2. Perceived Organizational Support : Lakukan audit menyeluruh terhadap sistem kompensasi dan tunjangan. Penting untuk memastikan adanya program penghargaan yang adil dan transparan, baik secara finansial maupun non-finansial, yang secara eksplisit mengakui pencapaian dan kerja keras karyawan (seperti yang ditunjukkan oleh indikator terendah).
3. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan : Melakukan sosialisasi internal secara intensif. Karyawan harus diberi pemahaman yang jelas tentang program CSR apa yang sedang dijalankan perusahaan, dampaknya terhadap komunitas, dan peran mereka dalam program tersebut. Hal ini membantu menumbuhkan rasa bangga (*Organizational Identification*).

DAFTAR PUSTAKA

Adrai, R., & Perkasa, D. H. (2024). Penerapan Etika Bisnis Dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dalam International Human Resources Management. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani, 6(2), 68-85. Https://Journal.Paramadina.Ac.Id/Index.Php/Madani/Article/View/950

Arifin, H. N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Teori, Studi Kasus, Dan Solusi. UNISNU PRESS. Https://Books.Google.Com/Books?Hl=Id&Lr=&Id=Gl_Qeaaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=PP1&Dq=Arifin,+H.+N.+(2023).+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+(MSDM):+Teori,+Studi+Kasus,+Dan+Solusi.+UNISNU+PRESS.&Ots=V3uktpqik3&Sig=Gwm_Cdxdf12z89qatgopdvgbhhk

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol. 25 No. 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Deti Rostini, M. M., Zein, I. F., Zein, K. A. A., Pdi, M., Mulyana, N., Awaluddin, A. I., ... & Anggaraeini, D. (2023). AKTUALISASI KEPEMIMPINAN KHARISMATIK DALAM IMPLEMENTASI SISTEM NILAI DI PONDOK PESANTREN. EDU PUBLISHER. Https://Books.Google.Com/Books?Hl=Id&Lr=&Id=Poareaaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=PA6&Dq=Deti+Rostini,+M.+M.,+Zein,+I.+F.,+Zein,+K.+A.+A.,+Pdi,+M.,+Mulyana,+N.,+Awaluddin,+A.+I.,+...+%26+Anggaraeini,+D.+(2023).+AKTUALISASI+KEPEMIMPINAN+KHARISMATIK+DALAM+IMPLEMENTASI+SISTEM+NILAI+DI+PONDOK+PESANTREN.+EDU+PUBLISHER.&Ots=H14bugmyrh&Sig=D-1kou_Gbd3z3_K1flchjy0i3-G

Diana, I. K. W., & Satrya, I. G. B. H. (2024). PENGARUH PERCIEVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI:(Studi Pada CV. Harmoni Bali Zoo). Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi, 1(5), 69-76. Https://Journal.Smartpublisher.Id/Index.Php/Jimat/Article/View/216

Efandi, S., Putri, R. N., & Indrayeni, W. (2025). Teori Psikologi Komprehensif: Edisi 1-Psikologi Pendidikan & Psikologi Organisasi/Industri. Suluah Kato Khatulistiwa. Https://Books.Google.Com/Books?Hl=Id&Lr=&Id=ZHI9EQAAQBAJ&Oi=Fnd&Pg=PP7&Dq=Efandi,+S.,+Putri,+R.+N.,+%26+Indrayeni,+W.+(2025).+Teori+Psikologi+Komprehensif:+Edisi+1-Psikologi+Pendidikan+%26+Psikologi+Organisasi/Industri.+Suluah+Kato+Khatulistiwa.&Ots=Ymktl0yvku&Sig=Pgusfbi6h-Zoerwwotg4i1qivx8

Ernawati, D., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Persepsi Karyawan Atas Praktik Corporate Social Responsibility Internal Perusahaan Terhadap Keterlibatan Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, *1*(1), 34-44.

Ferdinan, G. R. S., & Dewi, I. G. A. M. (2024). The Influence Of Perceived Organizational Support On Organizational Citizenship Behavior With Organizational Commitment As A Mediating Variable (Study On Nook Restaurant Bali Employees). *International Journal Of Economics, Management And Accounting*, *1*(4), 165-182. Https://Shibata.Yubetsu.Com/Article/Mfurvagf

Firdaus, D. R., Khairunnisa, K., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Analisis Model Kepemimpinan Kharismatik Dan Visioner Di Pondok Pesantren. Journal On Education, 5(4), 15038-15049. Https://Www.Academia.Edu/Download/112641973/2195.Pdf

Haropis, Y. F. (2024). Peran Perceived Organizational Support Terhadap Individual Work Performance Pada Karyawan. Psyche 165 Journal, 369-374. Https://Jpsy165.Org/Ojs/Index.Php/Jpsy165/Article/View/453

Hartitin, L. (2022). Pelaksanaan Tanggungjawab Sosial Perusahaan PT. Arara Abadi Dalam Pembangunan Masyarakat Di Desa Terbangiang Kecamatan Bandar Petalangan Kabupaten Pelalawan (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau). Https://Repository.Uir.Ac.Id/14945/ Https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Gpvneqaaqbaj&Pg=PA101&Dq=Sampel+Jenuh+Adalah&Hl=Id&Newbks=1&Newbks_Redir=1&Sa=X&Ved=2ahukewjvwedtoqioaxwhbgwghfbricqq6af6bageeam

Indriani, K., & Zhafira, N. H. (2022). Pengaruh Persepsi Karyawan Atas Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Raja Marga Nagan Raya.

Regress: Journal Of Economics & Management, 2(2), 196-201. Https://Jurnal.Medanresourcecenter.Org/Index.Php/REG/Article/View/436

Johan, M., Budiadnyana, G. N., Admiral, A., Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Kepemimpinan Karismatik Dalam Perspektif Karyawan UMKM: Dari Motivasi Intrinsik Hingga Tacit Knowledge Sharing. Jurnal Pendidikan, 5(1), 598-613. Https://Www.Academia.Edu/Download/100990805/508.Pdf

Jufrizen, S. E. (2022). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating (Vol. 1). Umsu Press. Https://Books.Google.Com/Books?Hl=Id&Lr=&Id=R2raeaaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=PA10&Dq=Jufrizen,+S.+E.+(2022).+Komitmen+Organisasi+Dan+Kinerja+Karyawan+Dengan+Etika+Kerja+Sebagai+Variabel+Moderating+(Vol.+1).+Umsu+Press.&Ots=J07bjlpu-U&Sig=5l9mnozagernnhq7bekccnfpkyc

Kenal Lebih Dekat Dengan CSR (Corporate Social Responsibility). (2024). (N.P.): Bukunesia. Https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Hmyceqaaqbaj&Pg=PA44&Dq=Indikator+Tanggung+Jawab+Sosial+Perusahaan&Hl=Id&Newbks=1&Newbks_Redir=1&Sa=X&Ved=2ahukewjju4a_5yunaxxkugwghs39la44hhdoaxoecagqaw

Kurnianingwidhi, L. M., Hasanah, K., & Dessyarti, R. S. (2023, September). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KARISMATIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PENGURUS PONDOK PESANTREN DARUSSALAM GONTOR PONOROGO. In SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi (Vol. 5). Https://Prosiding.Unipma.Ac.Id/Index.Php/SIMBA/Article/View/4833

Latif, I. T. N. R. M., & El Widdah, M. (2022). Komitmen Organisasi: Sebuah Riset Mengenai Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi. Zabags Qu Publish. Https://Books.Google.Com/Books?Hl=Id&Lr=&Id=Dujheaaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=PR3&Dq=Latif,+I.+T.+N.+R.+M.,+%26+El+Widdah,+M.+(2022).+Komitmen+Organisasi:+Sebuah+Riset+Mengenai+Korelasi+Antara+Gaya+Kepemimpinan,+Budaya+Organisasi+Dan+Kepuasan+Kerja+Dengan+Komitmen+Organisasi.+Zabags+Qu+Publish.&Ots=2ekafmoc3j&Sig=Yb_Ovogauh7dxsgnbkkwtajsquk

Linanjung, Y. A., Natoil, H., & Irawati, M. A. (2024). ANALISIS PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL. JURNAL CAPITAL: Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 6(2), 42-58. Http://Capital.Stiesemarang.Ac.Id/Index.Php/Capital/Article/View/233

Metode Penelitian Kualitatif (Konsep & Aplikasi). (2024). (N.P.): MEGA PRESS NUSANTARA.

Monica Puspa Dewi Suganda Putri., Kurniawan Tri Wibowo (2021). Rekonseptualisasi Tanggungjawab Sosial Lingkungan Perusahaan Berazaskan Keadilan Sosial.

Nashrullah, M., Maharani, O., Rohman, A., Fahyuni, E. F., & Untari, R. S. (2023). Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data). Umsida Press, 1-64. Https://Press.Umsida.Ac.Id/Index.Php/Umsidapress/Article/Download/978-623-464-071-7/1117

Prakoso, S. D., Suryanto, & Windijarto. (2023). The Influence Of Perceived Organizational Support On Innovative Behavior With Organizational Commitment As A Mediating Variable On Employees Of PT. Lay Brothers. *Journal Of Management And Economics Research, 20*(4), 225-250.

Pratiwi, A. R., & Muzakki Muzakki, M. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 22(1), 111-120. Https://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Mbisnis/Article/View/5282

PRIHATINI, L. N. (2024). SKRIPSI PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, MOTIVASI, DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA KARYAWAN CV KANDANG LESTARI). Https://Repositori.Untidar.Ac.Id/Index.Php?P=Show_Detail&Id=16226&Keywords=

Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., ... & Arianto, T. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. Https://Books.Google.Com/Books?Hl=Id&Lr=&Id=O4skeqaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=PP1&Dq=Purwanto,+S.,+Supangat,+S.,+Esterina,+M.,+Souhoka,+S.,+Chandra,+F.,+Hariputra,+A.,+...+%26+Arianto,+T.+(2024).+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia.+Yayasan+Tri+Edukasi+Ilmiah.&Ots=2jba7n5cs2&Sig=Mbikyc_Tapqhtetimspwu3gln5i

REKONSEPTUALISASI TANGGUNGJAWAB SOSIAL LINGKUNGAN PERUSAHAAN BERAZASKAN KEADILAN SOSIAL. (2021). (N.P.): PUSTAKA AKSARA. Https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=EGINEQAAQBAJ&Pg=PA41&Dq=Aktor+Faktor+Yang+Mempengaruhi+Tanggung+Jawab+Sosial+Perusahaan&Hl=Id&Newbks=1&Newbks_Redir=1&Sa=X&Ved=2ahukewjxupap3iunaxwsrmchhu_Cdaqq6af6bagieam

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature*. Journal Of Applied Psychology, **87**(4), 698-714.

Risnita, R. (2024). Pendekatan Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Tahapan Penelitian. Jurnal Genta Mulia, 15(1), 82-92. Https://Ejournal.Uncm.Ac.Id/Index.Php/Gm/Article/View/903

Sagala, H. S., & Sos, S. (2018). Pendekatan & Model Kepemimpinan. Prenada Media. Https://Books.Google.Com/Books?Hl=Id&Lr=&Id=Smnodwaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=PR5&Dq=Sagala,+H.+S.,+%26+Sos,+S.+(2018).+Pendekatan+%26+Model+Kepemimpinan.+Prenada+Media.&Ots=G53pjemmxw&Sig=Q5drd7vjzoi9cjgpzrcptzj3mtw

Saputra, D. R. L. T. Pengaruh Perceived Organizational Support, Transformational Leadership, Dan Psychological Empowerment Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel (Bachelor's Thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).

Sari, R. Y., Al Qadri, H., & Nellitawati, N. (2023). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Mendorong Inovasi Organisasi. Academy Of Social Science And Global Citizenship Journal, 3(2), 59-67. Https://Jurnal.Ucy.Ac.Id/Index.Php/Aossagcj/Article/View/2338

Sebayang, A. M. (2024). PENGARUH DISIPLIN KARYAWAN DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI DISPENDUKCAPIL SURABAYA (Doctoral Dissertation, UPN Veteran Jawa Timur). Https://Repository.Upnjatim.Ac.Id/32530/2/Ilovepdf_Merged%20%286%29.Pdf

Setyoastuti, P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh Persepsi Karyawan Atas Praktik Corporate Social Responsibility Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. Journal

Of Management And Business Review, 18(2), 365-378. Https://Www.Academia.Edu/Download/79692819/Paper_2025.Pdf

Shah, S., Farooq, S. M., Hussain, N., Mahar, S. A., & Metlo, M. Y. (2021). Impact Of Charismatic Leadership On Job Satisfaction And Organizational Commitment. International Journal Of Management (IJM), 12(2). Https://Www.Academia.Edu/Download/66297692/IJM_12_02_095.Pdf

Silva, P., Moreira, A. C., & Mota, J. (2023). Employees' Perception Of Corporate Social Responsibility And Performance: The Mediating Roles Of Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Organizational Trust. *Journal Of Strategy And Management*, *16*(1), 92-111. Https://Www.Emerald.Com/Insight/Content/Doi/10.1108/Jsma-10-2021-0213/Full/Html?Casa_Token=Kpndpkaxbeeaaaaa:R6bs2suaqos8oepeapvzouzxohxciktsqe--2LC1wHf7StoqRiwBR0t6aazNr4apE-T0aebjmr8e2ntfb7lffh-7xof98smltdsk6ramnagws2a1ukd_Sw

SUHARDI, M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. SECONDARY: Jurnal Inovasi Pendidikan Menengah, 1(4), 273-275. Https://Www.Jurnalp4i.Com/Index.Php/Secondary/Article/View/612

Syafitri, Et Al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Efektif*. Jakarta: Pustaka Manajemen.

Syafitri, R. N., Hasanah, K., & Dessyarti, R. S. (2023, September). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT Sampoerna Tbk Madiun. In SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi (Vol. 5). Https://Prosiding.Unipma.Ac.Id/Index.Php/SIMBA/Article/View/4825

Syam, H., Nur, H., Syafar, M., Utami, A. T. B., Mudriadi, W., & Sam, N. E. (2022). Kepemimpinan Menuju Trend 5.0 Society (Vol. 1). TOHAR MEDIA. Https://Books.Google.Com/Books?Hl=Id&Lr=&Id=Hcn0eaaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=PA1&Dq=Syam,+H.,+Nur,+H.,+Syafar,+M.,+Utami,+A.+T.+B.,+Mudriadi,+W.,+%26+Sam,+N.+E.+(2022).+Kepemimpinan+Menuju+Trend+5.0+Society+(Vol.+1).+TOHAR+MEDIA.&Ots=ZO5klWmpVy&Sig=L5u4zwbwlxtc376cudhaidcdtus

Tarjo, T. (2021). Metode Penelitian Administrasi.

Terri A. Scandura (2020). Essentials Of Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach. Sage Publications.

Tufan, C. (2022). The Relationships Between Charismatic Leadership And Affective Organizational Commitment: The Mediating Role Of Work Engagement. *Journal Of Management And Economics Research*, *20*(4), 225-250. Https://Dergipark.Org.Tr/En/Pub/Yead/Issue/74220/1194884

Tunio, R. A. (Ed.). (2024). Intersecting Human Resource Management And Organizational Culture For Environmental Sustainability. IGI Global. Https://Books.Google.Com/Books?Hl=Id&Lr=&Id=Hsoseqaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=PR1&Dq=Tunio,+R.+A.+(Ed.).+(2024).+Intersecting+Human+Resource+Management+And+Organizat

ional+Culture+For+Environmental+Sustainability.+IGI+Global.&Ots=F-Fl0bv1ie&Sig=Ff1tviu2ghpt_Simgultzqspxqm

Utama, D. Z. M., & SE, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori. Unj Press. Https://Books.Google.Com/Books?Hl=Id&Lr=&Id=Oygbeaaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=PP1&Dq=Utama,+D.+Z.+M.,+%26+SE,+M.+(2020).+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia:+Konsep+Dasar+Dan+Teori.+Unj+Press.&Ots=Lfavytk0pb&Sig=_J4qurx60vkstklhfo_V4mepqza

Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating The Role Of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, Perceived Organizational Support: An Empirical Study On Smes Performance. Journal Of Law And Sustainable Development, 11(2), E417-E417. Https://Ojs.Journalsdg.Org/Jlss/Article/View/417

Wati, L. N., & Se, M. M. (2019). Model Corporate Social Responsibility (CSR). Myria Publisher. Https://Books.Google.Com/Books?Hl=Id&Lr=&Id=Lkphdwaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=PA1&Dq=Wati,+L.+N.,+%26+Se,+M.+M.+(2019).+Model+Corporate+Social+Responsibility+(CSR).+Myria+Publisher.&Ots=Qmogycwrcb&Sig=Jihqdyyr35_K278ebb4y5e69d6c

Widodo, S. (2022). Kepemimpinan: Konsep, Teori, & Fenomena. Penerbit NEM. Https://Books.Google.Com/Books?Hl=Id&Lr=&Id=Joufeaaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=PR1&Dq=Widodo,+S.+(2022).+Kepemimpinan:+Konsep,+Teori,+%26+Fenomena.+Penerbit+NEM.&Ots=Agt3war9ed&Sig=Oykehvtpos1nc3kywst7ynu5__0

Widyatmojo, P., & Rahatmawati, I. (2024). Tanggungjawab Sosial Perusahaan Dasar (Deductive Corporate Social Responsibility). Deepublish.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. Nas Media Pustaka. Https://Books.Google.Com/Books?Hl=Id&Lr=&Id=Jz5ydwaaqbaj&Oi=Fnd&Pg=PA3&Dq=Yusuf,+R.+M.,+%26+Syarif,+D.+(2018).+Komitmen+Organisasi.+Nas+Media+Pustaka.&Ots=9vrkfka3ap&Sig=47rlopnllsfnf1fn2rdwirmnnve

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2019). Komitmen Organisasi. Nas Media Pustaka.

Zahrah, & Anita. (2020). Gaya Kepemimpinan Karismatik Dan Pengaruhnya Dalam Organisasi. Jakarta: Penerbit Modern.

Zakariah, M. A., & Afriani, V. (2021). Analisis Statistik Dengan Spss Untuk Penelitian Kuantitatif. Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka. Https://Books.Google.Com/Books?Hl=Id&Lr=&Id=4Vs3EAAAQBAJ&Oi=Fnd&Pg=PA34&Dq=Zakariah,+M.+A.,+%26+Afriani,+V.+(2021).+Analisis+Statistik+Dengan+Spss+Untuk+Penelitian+Kuantitatif.+Yayasan+Pondok+Pesantren+Al+Mawaddah+Warrahmah+Kolaka&Ots=Yozpmrmvq4&Sig=7yv_Hjp2lyhaslxn80hpew1-2Q4