

**PENGARUH FAKTOR ORGANISASIONAL DAN NON
ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI**

**(Studi Kasus pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi
Gorontalo)**

OLEH

MOHAMAD HAPDIN MAKNO

E.21.16.219

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

Guna memperoleh gelar sarjana



PROGRAM SARJANA

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

2022

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH FAKTOR ORGANISASIONAL DAN NON
ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI**

**(Studi Kasus pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi
Gorontalo)**

OLEH

MOHAMAD HAPDIN MAKNO

E.21.16.219

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal
Gorontalo, 05 Maret 2022

Menyetujui,

Pembimbing I



Syaiful Pakaya, SE.,MM

NIDN: 0904017201

Pembimbing II



Anggriani Husain, SE.,MM

NIDN: 0926049203

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH FAKTOR ORGANISASIONAL DAN NON
ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI

(Studi Kasus pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi
Gorontalo)

OLEH

MOHAMAD HAPDIN MAKNO

E.21.16.219

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Dr. Juriko Abdussamad, M.Si

(Ketua penguji)

2. Syamsul, SE., M.Si

(Anggota penguji)

3. Sri Meike Jusup, SE., MM

(Anggota penguji)

4. Syaiful Pakaya, SE., MM

(Pembimbing utama)

5. Anggriani Husain, SE., MM

(Pembimbing pendamping)

Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 09 281169 01

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 09 21108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya(Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo, 04 April 2022

Yang membuat pernyataan



Moh.Hapdin makno

NIM, E2116219

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ *Hidup ini singkat, maka janganlah dibuat lebih singkat lagi dengan perbuatan yang sia-sia*
- ❖ *Salah satu pilihan tersulit dalam hidup adalah memutuskan apakah kita akan menyerah atau berusaha lebih keras lagi*
- ❖ *Berubahlah selagi punya kesempatan, karena suatu saat kita ingin berubah, disaat itu kesempatan tidak sedang menghampiri kita*
- ❖ *Jika kita sanggup bermimpi, sejatinya kita juga sanggup mewujudkannya*
- ❖ *Tancapkan karir kita setinggi langit dalam harapan, esok kita pasti berusaha mewujudkannya*

PERSEMBAHAN

- ❖ *Ku persembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta yang selalu menemani dalam setiap langkahku*
- ❖ *Ku persembahkan kepada saudara-saudaraku tercinta*
- ❖ *Ku persembahkan kepada sahabat-sahabat sejiatiku*

Terimakasih atas do'a dan dukungan kalian.....

Almamater tercinta Universitas Ichsan Gorontalo, tempatku menimba ilmu pengetahuan.....

ABSTRAK

HABDIN MAKNO. E2116219. PENGARUH FAKTOR ORGANISASIONAL DAN NON ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (STUDI KASUS PADA RUMAH BARANG SITAAAN NEGARA PROVINSI GORONTALO)

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh Faktor Organisasional (X1), dan Non Organisasional (X2) secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y) (Studi Kasus pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo). Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Faktor Organisasional (X1) dan Non Organisasional (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) (Studi Kasus pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo) yaitu sebesar 0,734 atau 73,4% dan variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi namun tidak diteliti sebesar 0.266 atau 26,6%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Faktor Organisasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) (Studi Kasus pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo) yakni sebesar 0.519 atau 51,9%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa Non Organisasional (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) (Studi Kasus pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo) yakni sebesar 0.307 atau 30,7%.

Kata kunci: *faktor organisasi, faktor non-organisasi, komitmen organisasi*



ABSTRACT

HABDIN MAKNO. E2116219. THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL AND NON-ORGANIZATIONAL FACTORS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS (A CASE STUDY ON STATE'S CONFISCATED HOUSES OF GORONTALO PROVINCE)

This study aims to find the effect of Organizational (X1) and Non-Organizational (X2) factors simultaneously on Organizational Commitment (Y) (a case study on state's confiscated houses, Gorontalo Province). The method used in this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. Determination of the population and sampling technique used in this study is the Census method with data collection techniques used covering observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analytical method used is path analysis. The results of the first test show that the variables of Organizational factors (X1) and Non-Organizational factors (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Organizational Commitment (Y) (a case study on state's confiscated houses, Gorontalo Province) by 0.734 or 73.4%. The value of variables unexamined that affect organizational commitment is 0.266 or 26.6%. The results of the second hypothesis indicate that the variable of Organizational Factors (X1) partially has a positive and significant effect on Organizational Commitment (Y) (a case study on state's confiscated houses, Gorontalo Province), namely 0.519 or 51.9%. The results of the third test illustrate that the variable of non-Organizational factors (X2) partially has a positive and significant effect on Organizational Commitment (Y) (a case study on state's confiscated houses, Gorontalo Province) by 0.307 or 30.7%.

Keywords: *organizational factors, non-organizational factors, organizational commitment*



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan keharidat kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Organisasional dan Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo)”**, sesuai dengan yang direncanakan.

Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Bapak Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Syaiful Pakaya,SE.,MM. selaku pembimbing I dan Ibu Anggriani Husain,SE.,MM selaku pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan kepada kedua orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku serta seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini lebih lanjut. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa. Amin.

Gorontalo.....2022

Hapdin Makno

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Faktor Organisasional	8
2.1.1.1 Pengertian Faktor Organisasional	8

2.1.1.2 Indikator-indikator Faktor Organisasional	9
2.1.1.3 Aspek-Aspek Faktor Organisasional.....	9
2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Faktor Organisasional.....	10
2.1.2 Faktor Non Organisasional	12
2.1.2. 1 Pengertian Faktor Non Organisasional.....	12
2.1.2. 2 Indikator-indikator Faktor Non Organisasional.....	14
2.1.2. 3 Faktor Yang Mempengaruhi Faktor Non Organisasional.....	15
2.1.3 Komitmen Organisasi.....	16
2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	16
2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi.....	18
2.1.3.3. Indikator-indikator Komitmen organisasi.....	19
2.1.3.4. Ciri-ciri Komitmen Organisasi.....	19
2.1.4 Penelitian Terdahulu.....	20
2.2 Kerangka Pemikiran	22
2.3 Hipotesis	22

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	24
3.2 Metode Penelitian digunakan	24
3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian	25
3.2.2 Populasi Dan Sampel.....	27
3.2.3 Jenis Dan Sumber Data.....	28
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian	30

3.2.6 Metode Analisis Data	33
3.2.7 Pengujian Hipotesis	35
3.2.8 Jadwal Penelitian.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
4.1.1 Sejarah Singkat Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo ..	37
4.1.2 Visi dan Misi	38
4.1.3 Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi	38
4.2 Hasil Penelitian	39
4.2.1 Deskriptif Karakteristi Responden	39
4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian	41
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	45
4.2.4 Analisis Data Statistik	48
4.2.5 Pengujian Hipotesis	50
4.3 Pembahasan hasil Penelitian.....	55
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian.....	25
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuisisioner	26
Tabel 3.3. Koefisien Korelasi	31
Tabel 3.4. Jadwal Penelitian	36
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor	42
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Faktor Organisasional (X1).....	42
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Faktor non organisasional (X2).....	44
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Komitmen Organisasi (Y)	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor Organisasional (X1).....	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor non organisasional (X2). ..	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen organisasi (Y).....	48
Tabel 4.11 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Komitmen Organisasi (Y).....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	22
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis	34
Gambar 4.1. Struktur Organisasi RUPBASAN Gorontalo	39
Gambar 4.2. Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian	64
Lampiran 2 Data ordinal dan data interval.....	71
Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian	77
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas.....	82
Lampiran 5 Korelasi antara variabel	88
Lampiran 6 Uji hipotesis	89
Lampiran 7 R table dan F table.....	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif menuntut setiap organisasi untuk bersifat lebih responsive agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Selain itu di kehidupan yang serba modern ini setiap organisasi juga dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mengatasi persaingan yang semakin ketat dan mampu mengikuti perubahan lingkungan organisasi. Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu sama lain, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan mereka bersama, dan memanfaatkan berbagai sumber daya, oleh karena itu diperlukan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kebutuhan untuk berinteraksi dengan manusia lain, berkumpul dalam populasinya, membentuk suatu kelompok masyarakat berikut struktur organisasi yang mengatur dan melindungi hak-hak mereka didalamnya. Masyarakat merupakan bentuk organisasi yang anggota dan struktur pengurusnya adalah anggota masyarakat itu sendiri. Organisasi dapat dipahami sebagai kumpulan individu-individu atau kelompok dengan tujuan tertentu, dan tak jarang tujuan-tujuan pribadi tersebut bertolak belakang dengan

tujuan organisasi. Kehidupan manusia dalam organisasi sangatlah kompleks karena melibatkan berbagai kepentingan yang ada di dalamnya, kepentingan organisasi itu sendiri, kepentingan kelompok dalam organisasi, dan kepentingan individu yang menjadi anggota organisasi.

Individu, kelompok, dan struktur merupakan unsur utama organisasi. Komitmen ketiganya dapat mempengaruhi efektivitas jalannya sebuah organisasi dan menjadi penentu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti kesepakatan; perjanjian untuk melakukan sesuatu kontrak atau tanggung jawab. Komitmen dalam bahasa Inggris berarti *something that you have promise to do or loyalty*, yaitu suatu kondisi ketika seseorang melaksanakan apa yang telah disepakati atau memberikan loyalitas terhadap organisasi. Sedangkan komitmen organisasional berarti kekuatan mengikat individu untuk melakukan suatu tindakan yang relevan dengan satu atau lebih tujuan. Pengertian ini sebagaimana dikemukakan oleh Meyer and Herscovitch bahwa komitmen organisasional adalah *a force that binds an individual to a course of action of relevance to one or more aims*.

Para peneliti sebagaimana yang dikutip oleh Mowday, Steers, and Porter, menyebut komitmen organisasional sebagai *“the psychological strength of an individual’s attachment to the organization”* (Slack, 2010: 421). Hal diatas menyiratkan bahwa komitmen organisasional pekerja menjadi salah satu faktor penting kesuksesan perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain. Komitmen organisasional saat ini tidak bisa disepelekan karena perekonomian Indonesia semakin terbuka dan memaksa perusahaan-perusahaan Indonesia untuk

bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis baik dalam negeri maupun luar negeri (Robbin, 2008). Menurut Larson (2005) bahwa pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi akan berusaha lebih dari pada mereka yang mempunyai komitmen yang rendah. Dalam bekerja disebuah organisasional atau perusahaan, seorang pekerja setidaknya pernah mengalami masalah, bahkan terkadang masalah yang dihadapi bisa mengancam perasaan untuk berkomitmen dengan organisasional atau perusahaan tersebut, misalnya ditegur dengan keras akibat kurang tanggap dalam menjalankan tugas, dipindah tugaskan dan diberikan beban pekerjaan yang melebihi *job description*.

Faktor pembentuk komitmen yang paling awal dalam diri individu adalah faktor organisasional dan non organisasional. Menurut Husin, Hamid D dan Ruhana I (2014) bahwa faktor non organisasional. Faktor ini dapat diukur melalui kecakapan (kemampuan dan ketelitian) dan pekerjaan pilihan (kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan, kesesuaian pekerjaan dengan keinginan). Semakin sesuai faktor non organisasional dengan harapan karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan (Rahayu, 2011). Faktor non organisasional mempengaruhi dalam komitmen organisasional misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain yang sesuai dengan ekspektasi karyawan atau pegawai tersebut, jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara, atau disingkat Rupbasan adalah tempat benda yang disita oleh Negara untuk keperluan proses peradilan. Rupbasan didirikan pada setiap ibukota kabupaten atau kota, dan apabila perlu dapat

dibentuk pula Cabang Rupbasan. Di dalam Rupbasan ditempatkan benda yang harus disimpan untuk keperluan barang bukti dalam pemeriksaan dalam tingkat penyidikan, penuntutan dan pemeriksaan di sidang pengadilan termasuk barang yang dinyatakan dirampas berdasarkan putusan hakim.

RUPBASAN (Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara) Kelas I Gorontalo adalah merupakan Rumah Penyimpanan Barang Sitaan Negara atau disingkat RUPBASAN satu-satunya tempat penyimpanan segala macam benda sitaan yang diperlukan sebagai barang bukti dalam proses pengadilan berdasarkan pasal 44 ayat 1 KUHAP yang berbunyi : “*Benda Sitaan Negara disimpan didalam Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara*”, yang didalamnya termasuk barang yang dinyatakan dirampas berdasarkan putusan hakim, dan benda tersebut dilarang dipergunakan oleh siapapun juga sampai pada jangka waktu tertentu hingga akhirnya dimusnahkan, ataupun dilelang sesuaidengan putusan hakim.

Berdasarkan obeservasi dan wawancara dengan salah seorang pegawai (beliau tidak berkenan namanya disebut), mengatakan bahwasannya RUPBASAN (Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara) Kelas I Gorontalo mempunyai beberapa masalah menyangkut komitmen organisasi oleh para pegawai yang cukup rendah. Hal ini terlihat dari rendahnya keinginan atau kemauan pegawai mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, contohnya tidak adanya usaha untuk mengajukan permintaan kepada pemerintah atas kurangnya fasilitas pengamanan ruangan brankas penyimpanan barang bukti dan sitaan. Rendahnya kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang dibuktikan dengan keinginan beberapa orang pegawai yang ingin dipindahkan atau dimutasikan ke instansi lain.

Kebanggaan pegawai terhadap organisasi yang minim, hal ini dibuktikan dengan masih adanya beberapa orang pegawai yang kurang peduli terhadap permasalahan yang dihadapi oleh instansinya sendiri.

Permasalahan tersebut diduga dipengaruhi oleh faktor personal, organisasional, dan non organisasional yang dihadapi oleh para pegawai yang bekerja di RUPBASAN (Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara) Kelas I Gorontalo. Berdasarkan fenomena di atas menunjukkan bahwa pentingnya faktor personal, organisasional, dan non organisasional untuk menghasilkan komitmen organisasi oleh para pegawai yang bekerja di RUPBASAN (Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara) Kelas I Gorontalo. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Faktor Personal, Organisasional dan Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar Pengaruh Organisasional (X1), dan Non Organisasional (X2) secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y) (Studi Kasus pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo).
2. Seberapa besar Pengaruh Organisasional (X1), secara parsial terhadap Komitmen Organisasi (Y) (Studi Kasus pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo).

3. Seberapa besar Pengaruh Non Organisasional (X2), secara parsial terhadap Komitmen Organisasi (Y) (Studi Kasus pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo).

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Selanjutnya untuk membahas lebih lanjut penelitian ini, maka maksud dan tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui hasil dari nilai pengaruh Faktor Organisasional (X1), dan Non Organisasional (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) (Studi Kasus pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo).

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Faktor Organisasional (X1), dan Non Organisasional (X2) secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y) (Studi Kasus pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo).
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Organisasional (X1), secara parsial terhadap Komitmen Organisasi (Y) (Studi Kasus pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo).
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Non Organisasional (X2), secara parsial terhadap Komitmen Organisasi (Y) (Studi Kasus pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo)

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat menambah ilmu dibidang ekonomi manajemen, khususnya pengetahuan tentang faktor personal, organisasional, dan non organisasional terhadap komitmen organisasi, serta dapat dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya mengenai hal tersebut.

2. Untuk praktisi, diharapkan penelitian ini memberi masukan dalam usaha perbaikan dan komitmen organisasi bagi pemerintah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Gorontalo, khususnya RUPBASAN (Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara) Kelas I Gorontalo.

3. Untuk penulis, mampu menambah dan mengembangkan wawasan penulis khususnya mengenai faktor organisasional dan non organisasional terhadap komitmen organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Faktor Organisasional

2.1.1.1 Pengertian Faktor Organisasional

Menurut Shukor (1991), organisasi dan pegawai saling bergantung antara satu sama lain. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi. Minat terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen. Jadi pihak organisasi perlu merancang latihan dan kursus serta menetapkan waktu untuk menyiapkan kerja dan memberi semangat kepada pegawai supaya dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka.

Menurut Conrad (1985), tahap sumbangan dan komitmen kerja yang dihasilkan oleh karyawan adalah bergantung kepada sejauh mana pegawai puas dengan layanan yang diberi oleh pihak pengurusan. Pendapat ini sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh Bendix (1956) yang menegaskan bahawa kegagalan pihak perusahaan memberi layanan yang baik dan menganggap pegawai sebagai manusia. Komitmen pegawai juga ada kaitan dengan sejauh manakah organisasi dan keputusan yang dibuat oleh pemimpin-pemimpin dalam organisasi tersebut (Kim, 1992; Slater,

1998).

Contohnya keputusan mengenai kenaikan jabatan seorang karyawan akan memberi kesan atas tanggapan pegawai mengenai organisasi. Kegagalan sebuah organisasi dalam meningkatkan komitmen pekerja-pekerjanya berlaku apabila ia tidak dapat mengimbangkan di antara harapan yang diharapkan oleh majikan terhadap pegawai dengan harapan yang diinginkan oleh pegawai untuk kejayaan mereka dalam organisasi tersebut. Keadaan ini akan memberi kesan negatif ke atas minat dan komitmen pegawai terhadap organisasi (Burk, 1994).

Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (2008) menyebutkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor organisasional yang merupakan faktor yang berasal dari dalam suatu organisasi seperti kepemimpinan dan kompensasi.

2.1.1.2 Indikator-indikator Faktor Organisasional

Menurut Wulan Rahayu dalam Husin Hamid (2014), indikator-indikator faktor organisasional yaitu:

- a. Lingkungan kerja: kondisi fisik lingkungan kerja, suasana kerja.
- b. Supervisi: gaya supervisi, hubungan dengan atasan.
- c. Konsistensi: tentang pekerjaan, sistem penggajian.

2.1.1.3 Aspek-Aspek Faktor Organisasional

Mitchell dan Lee (2011) membagi Faktor Organisasional ke dalam 3 aspek, yaitu: *fit*, *link*, dan *sacrifice*.

a. *Fit* ;

Fit didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana karyawan mempersepsi adanya kesesuaian terhadap organisasi dan lingkungannya. Saat karyawan merasa sesuai dengan pekerjaannya, karyawan akan merasa nyaman. Dalam hal ini, nilai-nilai pribadi, tujuan karier, dan rencana masa depan harus sesuai dengan budaya organisasi dan pekerjaan. Semakin besar kesesuaian yang dirasakan, maka akan merasa semakin terikat dengan organisasi dalam hal profesionalitas maupun personal.

b. *Links*;

Links merupakan dimensi yang ditandai dengan bagaimana hubungan formal maupun informal antara seorang karyawan dengan lingkungan organisasi seperti proyek, lokasi, kegiatan, dan kelompok-kelompok dalam organisasi. Semakin banyak dan semakin baik hubungan yang dimiliki oleh individu dalam organisasi maupun komunitasnya, maka karyawan semakin terikat dengan pekerjaan atau organisasinya.

c. *Sacrifice*;

Sacrifice mengacu kepada persepsi individu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan material maupun psikologis yang mungkin akan hilang apabila karyawan meninggalkan pekerjaannya.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Faktor Organisasional

Faktor-faktor yang mempengaruhi faktor organisasional (McShane, Steven L dan Mary Ann Von Glinow, 2000 : 209-210), yaitu:

a. Keamanan Kerja.

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai. Di sisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Tidak mengherankan jika ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas karyawan, bahkan diantara mereka yang pekerjaannya tidak beresiko.

b. Pemahaman Organisasi.

Affective commitment adalah identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Karyawan secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain. Seorang eksekutif dari American Fence Corp. memperingatkan, “Ketika orang-orang tidak mengetahui apa yang terjadi di organisasinya, mereka akan merasa tidak nyambung”.

c. Keterlibatan Karyawan.

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasional ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan. Melalui partisipasi ini, karyawan mulai melihat perusahaan sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan karyawan

dalam pengambilan keputusan berarti perusahaan mempercayai karyawannya.

d. Kepercayaan Karyawan.

Kepercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, kamu harus menunjukkan kepercayaan. Kepercayaan penting untuk komitmen organisasional karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Karyawan merasa wajib bekerja untuk perusahaan hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.

2.1.2. Faktor Non Organisasional

2.1.2.1. Pengertian Faktor Non Organisasional

Faktor non organisasional merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya (Steers dan Porter dalam Sopiah, 2008).

Menurut Steers dan Porter dalam Sopiah (2008) Non-organizational faktor meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya. Sama halnya yang disampaikan oleh Greenberg (2005) yang mengemukakan bahwa keberadaan kesempatan kerja alternatif dan adanya kesempatan yang besar untuk memperoleh pekerjaan di luar organisasi tempat karyawan bekerja cenderung akan mendorong turunnya komitmen organisasi karyawan jika

kesempatan kerja alternatif yang ada memberikan manfaat yang lebih besar baik secara finansial maupun non finansial.

Faktor non organisasional adalah faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi. Dimana di era globalisasi seiring dengan kebutuhan karyawan maka karyawan cenderung akan mencari alternatif pekerjaan yang lain yang menurutnya lebih baik daripada pekerjaan sebelumnya.

Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) menyatakan faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab. Mobley, (1986) juga menyatakan bahwa penyelia/pengawasan yang baik oleh atasan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, namun berpengaruh negatif terhadap pergantian karyawan. Sedangkan menurut Porter (1982 : 56), komitmen pekerja pada organisasinya cenderung naik bila pekerja tersebut memiliki tingkat kewenangan yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya. Interaksi dan kerjasama yang terjadi dalam kelompok kerja sangat menentukan terbentuknya komitmen pekerja atas tugas dan pekerjaannya.

Faktor non organisasi merupakan bagian dari pekerjaan. Sejumlah teori faktor utama dalam pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi faktor non organisasi tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana faktor utama dalam pekerjaan ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari faktor utama dalam pekerjaan tersebut dengan Komitmen Organisasional telah dihasilkan. Menurut Panggabean (2004:130)

“Faktor utama dalam pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya”.

Faktor non organisasi merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Seorang pegawai dalam bekerja membutuhkan rekan kerja dan bawahan yang saling mendukung, saling percaya dan saling menghormati tugas serta wewenang masing-masing sehingga didapat suatu proses kerja yang saling bersinergi atau sama lain, dan saling membutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada saat tujuan perusahaan yang diinginkan dapat dicapai dan pencapaian itu didapat dari suatu proses kerja sama yang baik antar pegawai kemudian keberhasilan itu dihargai (tidak perlu pakai uang) oleh perusahaan disaat itulah Komitmen Organisasional pegawai didapat (Purba, 2005).

2.1.2.2. Indikator-indikator Faktor Non Organisasional

Indikator-indikator faktor non organisasional menurut Ismail dalam Husin Hamid (2014), adalah:

- a. Pekerjaan pilihan: sesuai dengan keahlian.
- b. Perusahaan lain yang lebih baik: level perusahaan (Internasional).
- c. Pekerjaan lain yang lebih baik: kondisi dan lingkungan pekerjaan.
- d. Adanya kompensasi dari perusahaan lain yang lebih baik
- e. Adanya jaminan masa depan dari perusahaan lain

2.1.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Faktor Non Organisasional

Menurut (Kumar & Gupta, 2008) faktor non organisasional yang mempengaruhi komitmen organisasai antara lain :

a. Pemikiran untuk berhenti

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspekkepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas supervise yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

b. Niat untuk mencari pekerjaan lain

Karena hubungan kepuasan kerja dan keinginan meninggalkan tempat kerja hanya menerangkan sebagian kecil varian maka jelas model proses *intention to leave* karyawan harus menggunakan variabel lain diluar kepuasan kerja sebagai satu-satunya variabel penjelas. Perkembangan selanjutnya dalam *studi intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

c. Niat untuk berhenti

Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan

individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas supervise yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

2.1.3. Komitmen Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasional menurut Ivancevich (2007) adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasional sendiri mengacu pada ikatan psikologis seorang individu terhadap organisasi. Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional mengacu pada kesetiaan karyawan terhadap organisasional dan keinginan karyawan untuk tetap berada di dalam organisasional tersebut.

Komitmen merupakan kondisi yang dirasakan pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Menurut Mathis dan Jackson (2006: 122) komitmen (*organizational commitment*) adalah tingkat sampai dimana pegawai yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi untuk mengabaikan sumber-sumber kekesalan minor pada organisasi, dan untuk melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Pegawai yang merasa lebih

berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Griffin, 2004: 15).

Steers & Porter (Sopiah, 2008: 156) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan saja bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Komitmen dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu :

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi,
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif (Zurnali, 2010). Luthans (2011), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: (1) *a strong desire to remain a member of a particular organization*; (2) *a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization*; and (3) *a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization*. Dengan demikian, komitmen organisasi berarti:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu,

- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi,
- 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi).

Komitmen organisasional menurut Arishanti (2009) adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi. Komitmen organisasi dalam tujuan kita adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dengan organisasi (Robbins, 2014).

Berdasar beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasional adalah kemampuan pada karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, tujuan organisasi atau perusahaan, mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi.

Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal yang meliputi *job expectations*, *psychological contract*, *job choice faktor*, *karakteristik personal*. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab
3. *Non-organizational faktor*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

2.1.3.3. Indikator-indikator Komitmen organisasi

Indikator pengukuran komitmen organisasional menurut Wulan Rahayu dalam Husin Hamid (2014) yaitu:

- 1) Karyawan bangga sebagai bagian dari organisasi.
- 2) Organisasi memberikan inspirasi terbaik.
- 3) Peduli terhadap nasib organisasi

2.1.3.4. Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Menurut Michaels dalam Budiharjo (2003) ciri-ciri komitmen organisasional dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan menyenangkan pekerjaan, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaan, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
- 2) Ciri-ciri komitmen dalam kelompok sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerja, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerja, memperlakukan teman kerja sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.

- 3) Ciri-ciri komitmen pada organisasional antara lain selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasional dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasional keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemen, tidak melihat organisasional lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasional tersebut memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Sedangkan menurut Robbins (2001) mengemukakan bahwa ciri-ciri sikap komitmen adalah :

- 1) Adanya keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan organisasi dan nilai-nilai organisasi.
- 2) Adanya kesediaan untuk berusaha semaksimal mungkin demi organisasi.
- 3) Adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

2.1.4. Penelitian terdahulu

1. Chungtai dan Zafar (2006) melakukan penelitian yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan Komitmen Organisasional dan konsekuensi dari Komitmen Organisasional pada tenaga pengajar

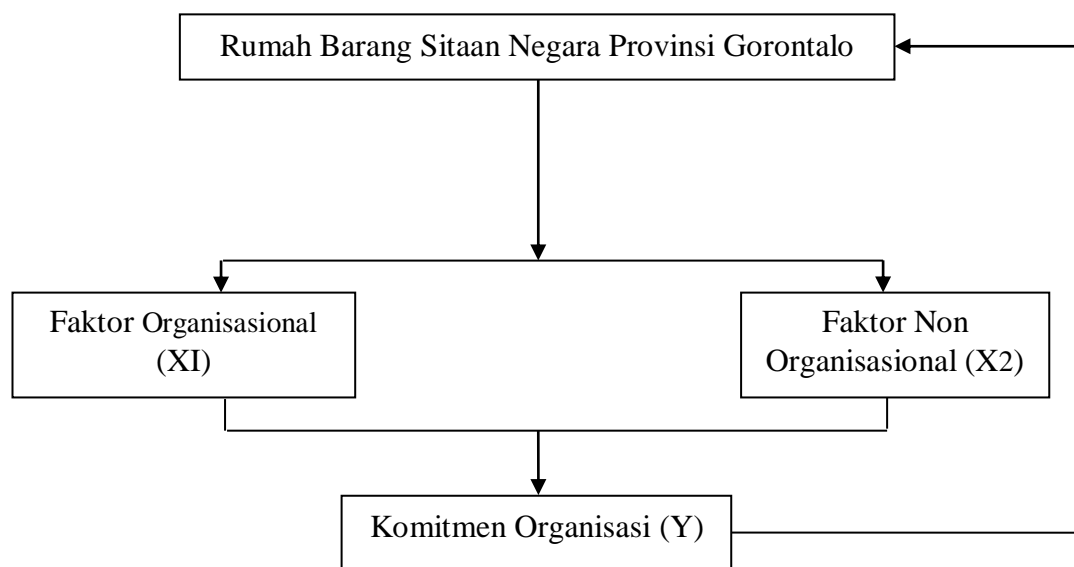
universitas di Pakistan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk meneliti apakah karakteristik pribadi, aspek kepuasan kerja. Persepsi terhadap keadilan pengajar Universitas di 3 kota besar di Pakistan ; Lahore, Islamabad, Rawalpindi dan Peshawar. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa karakteristik pribadi, aspek kepuasan kerja dan persepsi terhadap keadilan organisasi secara positif dan signifikan berhubungan dengan Komitmen Organisasional tenaga pengajar Universitas di Pakistan. Selanjutnya disimpulkan Komitmen Organisasional secara positif berhubungan dengan kinerja dan berhubungan negatif terhadap keinginan untuk berpindah.

2. Penelitian yang terkait dengan komitmen yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ismail dan Abidin (2010) melakukan penelitian yang berjudul tinjauan Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen pegawai dalam Organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen ialah: (1) karyawan; (2) minat terhadap pekerjaan; (3) rekan sekerja; (4) pendapatan.
3. Penelitian Zaenal Arifin S dkk (2010) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, kepercayaan Organisasi terhadap *Intention To Stay* melalui Komitmen Organisasional dan Komitmen Organisasional (Studi pada Dosen tetap Yayasan PTS Makasar). Sampel pada penelitian ini adalah 138 Dosen tetap Yayasan PTS Makasar khususnya Universitas di Lingkungan Kopertis Wilayah IX Sulawesi. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM dengan

menggunakan paket AMOS 5.0 dan SPSS Versi 15.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara karakteristik individu, stres kerja, kepercayaan organisasi terhadap kepuasan kerja, karakteristik individu berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.

2.2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian maka yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Faktor Organisasional (X1) dan Faktor Non Organisasional (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo.
2. Faktor Organisasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo.
3. Faktor Non Organisasional (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan dari penjelasan sebelumnya, maka yang menjadi objek dari penelitian adalah yaitu Pengaruh Faktor Organisasional (X1) dan Faktor Non Organisasional (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:68) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

Sedangkan pendekatan dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:65) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik.

3.2.1 Oprasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel perlu di definisikan yaitu bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel penelitian yang terdiri dari:

1. Variabel bebas (*independent*) yaitu Faktor Faktor Organisasional (X1) dan Faktor Non Organisasional (X2)
2. Variabel tidak bebas (*dependent*) yaitu Komitmen Organisasi (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Faktor Organisasional (X1)	1. Lingkungan kerja 2. Supervisi 3. Konsistensi	1. Kondisi fisik lingkungan kerja 2. Suasana kerja 1. Gaya supervisi 2. Hubungan dengan atasan 1. Tentang pekerjaan 2. Sistem penggajian	Ordinal
Faktor Non Organisasional (X2)	1. Pekerjaan pilihan 2. Organisasi lain yang lebih baik 3. Pekerjaan lain yang lebih baik 4. Kompensasi 5. Jaminan masa depan	1. Sesuai dengan keahlian 1. Level Organisasi (Internasional) 1. Kondisi pekerjaan 2. Lingkungan pekerjaan 1. Kompensasi dari Organisasi lain yang lebih baik 1. Adanya jaminan masa depan dari Organisasi lain	Ordinal

Sumber (X1): Ismail dalam Husin Hamid (2014), Sumber (X2) Wulan Rahayu dalam Husin Hamid (2014), dan Sumber (X3) Ismail dalam Husin Hamid (2014)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi (Y)	Ukuran Komitmen Organisasi	1. Pegawai bangga sebagai bagian dari organisasi 2. Organisasi memberikan inspirasi terbaik 3. Peduli terhadap nasib organisasi	Ordinal

Sumber : Wulan Rahayu dalam Husin Hamid (2014)

Dalam melakukan penelitian ini, menurut Ridwan (2010:86) masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen akan dilakukan langkah-langkah berikut:

1. Untuk variabel Independen Faktor Faktor Organisasional (X1) dan Faktor Non Organisasional (X2), serta variabel dependent Komitmen Organisasi (Y) yang akan diukur menggunakan instrument kuisioner yang menggunakan skala *likert (likert;s type item)* .
2. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif.
3. Kuisioner di susun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju / Selalu	5
Setuju / Sering	4
Cukup setuju / Kadang-kadang	3
Tidak setuju / Jarang	2
Sangat tidak setuju / Tidak Pernah	1

3.2.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Ridwan (2014:55:58) memberikan pengertian bahwa: populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo sebanyak 30 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, sejumlah, tapi tidak semua. Sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Menurut Sugiyono (2014:116) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentu penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam

penelitian ini menggunakan metode sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu seluruh pegawai yang bekerja pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo sebanyak 30 orang.

3.2.3 Jenis Dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan di kelompokkan kedalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

- 1) Data kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuisioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.
- 2) Data kualitatif, adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuisioner kepada responden.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui Ridwan (2014 :97:98):

Dalam penelitian ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan langsung.
2. Wawancara adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi langsung dari sumbernya, dimana yang menjadi sasaran interview penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan adalah pegawai pada pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo
3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden.
4. Dokumentasi yaitu ditujukan untuk memperoleh data langsung ditempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, makalah, majalah ilmiah, jurnal dari internet dan lain-lain. Dan juga informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (*objektif*) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reabilitasnya, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas. Instrument dengan menguji validitas konstruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment expert*) setelah instrument dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrument yang telah itu. Hal ini sependapat dengan sugiyono (2010) mengatakan bahwa “setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli tersebut dicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Setelah data didapat dan ditabulasika, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument” .

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujinya validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson Product moment* (PPM) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) - (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2\} - \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Angka Korelasi

X = skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = jumlah responden

XY = skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 – 1,000	Sangat tinggi / Sangat kuat
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 – 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,000 – 0,199	Sangat renda / Sangat Lemah

Sumber : Ridwan (2008 : 280)

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat di percaya, yang reable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung

Uji Reabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Ghozali, 2005:45) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{(K-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right\}$$

Keterangan :

k = jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = jumlah varians dalam setiap instrument

s = varians keseluruhan instrument

suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,60 dan jika nilai *croanbach alpha* < 0,60 dikatakan tidak *reliable* (Ghozali,2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *method of succesive interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.

2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah di peroleh dengan bantuan tabel zriiel,
5. Menentukan nilai sakala dengan menggunakan rumus:

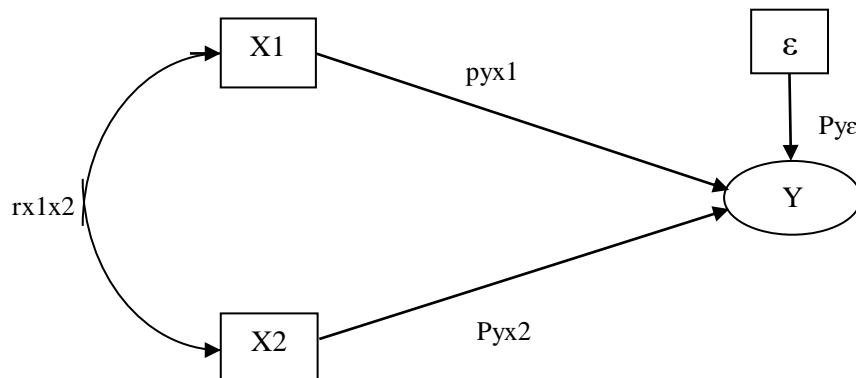
$$\text{Skala (i)} = \frac{\text{Zriil (i-1)} - \text{Zriil (i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.6 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Faktor Organisasional (X1), dan Non Organisasional (X2) secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y), maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *method succesive interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini.

Gambar 3.1 Struktur Path Analisis

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

Dimana :

X1 : Faktor Organisasional

X2 : Faktor Non Organisasional

Y : Komitmen Organisasi

ϵ : Variabel luar yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1 dan X2 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu : $Y = \beta_{YX_1} X_1 + \beta_{YX_2} X_2 + \beta_{Y\epsilon}$
2. Menghitung matrix korelasi antar X_1 , X_2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenius
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur β_{YX_i} ($i=1, 2$ dan 3)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 dan X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($\beta_{Y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (\beta_{YX_1}) (\beta_{YX_2}) \text{ dimana } i = 1, 2 \text{ dan } 3$$

9. Menguji Koefisien Jalur dengan menggunakan alat statistik SPSS versi 20

3.2.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.4. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2021					Tahun 2022		
		Agt	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Maret
1.	Observasi								
2.	Usulan judul								
3.	Pembuatan proposal dan bimbingan								
4.	Ujian proposal								
5.	Revisi								
6.	Pembuatan dan Penggandaan Kuisisioner Penelitian								
7.	Pengolahan data								
8.	Ujian skripsi								

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo

Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN) merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan dibawah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara eksistensinya didasarkan pada UU No. 8 / 81 tentang Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana pasal 44 dan 45 serta PP.27 / 83 tentang Pelaksanaan Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana, dengan tujuan untuk melindungi dan merawat Benda–benda Sitaan dan Rampasan Negara, dan sebagai perlindungan Hak Asasi Manusia. Rumah penyimpanan benda sitaan negara Kelas I Gorontalo dibangun pada Tahun 2009 melalui DIPA Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Gorontalo. Lokasi RUPBASAN Kelas I Gorontalo terletak di Jl. Prof. DR. H. Mansoer Pateda, Desa Pentadio Timur, Kec. Telaga Biru, Kab. Gorontalo, Prov. Gorontalo.

RUPBASAN Kelas I Gorontalo mulai beroperasi pada tanggal 7 Februari 2013 bersamaan dengan dilantiknya Kepala RUPBASAN dan 2(dua) orang pejabatnya, beserta staf sejumlah 6 (enam) orang, mulai saat itulah RUPBASAN Kelas I Gorontalo melakukan kegiatannya. Namun demikian kegiatan yang dilakukan hanya berupa pembersihan dan pembenahan perkantoran dan lingkungannya karena bangunan tersebut sudah lama belum berfungsi. Akan tetapi walaupun demikian, dengan kondisi yang minimal dan serba kekurangan, Kepala

RUPBASAN Gorontalo menyatakan siap untuk operasional dengan melakukan sosialisasi dan koordinasi dengan aparat penegak hukum khususnya di wilayah Gorontalo.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi:

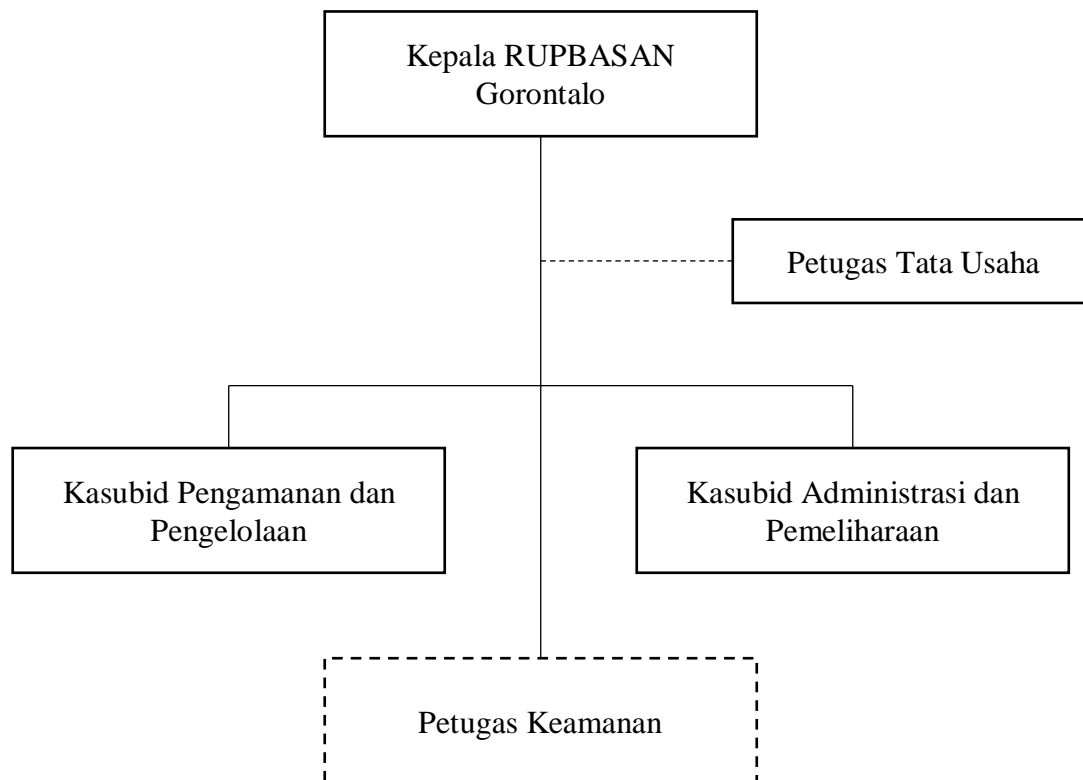
Mewujudkan masyarakat memperoleh status kepastian hukum dengan menjalin keutuhan, keselamatan, dan keamanan benda sitaan negara dan barang rampasan negara.

Misi:

- Meningkatkan sumber daya manusia
- Menumbuhkan sikap tanggung jawab pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi
- Meningkatkan standar pelayanan kepada masyarakat
- Melaksanakan pengelolaan benda sitaan negara secara optimal
- Meningkatkan koordinasi dengan institusi penegak hukum

4.1.3 Tugas Pokok, Fungsi dan Stuktur Organisasi

1. Melakukan penyimpanan dan pemeliharaan benda sitaan negara
2. Melakukan peng-Administrasian benda sitaan dan barang rampasan negara
3. Melakukan pengamanan dan pengelolaan terhadap benda sitaan dan barang rampasan negara
4. Melakukan urusan Tata Usaha



Gambar 4.1 Struktur Organisasi RUPBASAN Gorontalo

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	18	60.0
Perempuan	12	40.0
Jumlah	30	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau 60%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 40%, Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki

2) Usia Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 - 25 Tahun	10	33.3
26 - 35 Tahun	14	46.7
36 - 50 Tahun	6	20.0
Diatas 50 Tahun	0	0.0
Jumlah	30	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berumur 17-25 Tahun sebanyak 10 orang atau 33,3%, responden yang berumur 26-35 Tahun sebanyak 14 orang atau 46,7%, dan responden yang berumur 36-50 tahun sebanyak 6 orang atau 20%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berumur 26-35 tahun.

3) Pendidikan Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	7	23.3
Diploma	3	10.0
Sarjana	19	63.3
Magister	1	3.3
Jumlah	30	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA sebanyak 7 orang atau 22,6%. Responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 3 orang atau 9,7%. Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 19 orang atau 61,3%. Responden dengan tingkat pendidikan Magister sebanyak 1 orang atau 3,3%. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa responden terbanyak yang tingkat pendidikan sarjana.

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu memberikan pengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\text{Jumlah skor tertinggi: } 5 \times 1 \times 30 = 150$$

$$\text{Jumlah skor rendah: } 1 \times 1 \times 30 = 30$$

$$\text{Rentang skala : } \frac{150-30}{5} = 24$$

Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
30 - 54	Sangat Rendah
55 - 79	Rendah
80 - 104	Sedang
105 - 129	Tinggi
130 - 154	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 30 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1) Faktor Organisasional

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Faktor Organisasional (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Faktor Organisasional (X1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	1	2	3.3	1	2	3.3
3	17	51	56.7	17	51	56.7	17	51	56.7
4	10	40	33.3	10	40	33.3	9	36	30.0
5	3	15	10.0	2	10	6.7	3	15	10.0
Σ	30	106	100	30	103	100	30	104	100
Kategori	Tinggi			Sedang			Sedang		

Bobot	Item								
	X1.4			X1.5			X1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	3.3	1	2	3.3	0	0	0.0
3	14	42	46.7	16	48	53.3	16	48	53.3
4	13	52	43.3	10	40	33.3	12	48	40.0
5	2	10	6.7	3	15	10.0	2	10	6.7
Σ	30	106	100	30	105	100	30	106	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Faktor Organisasional yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 106, item pernyataan X1.2 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 103, item pernyataan X1.3 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 104. item pernyataan X1.4 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 106. item pernyataan X1.5 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 105. item pernyataan X1.6 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 106. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor organisasional sangat mempengaruhi kondisi pegawai yang bekerja pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo

2) Faktor non organisasional

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel faktor non organisasional (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Faktor non organisasional (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	3.3	1	2	3.3	0	0	0.0
3	14	42	46.7	16	48	53.3	16	48	53.3
4	12	48	40.0	10	40	33.3	11	44	36.7
5	3	15	10.0	3	15	10.0	3	15	10.0
Σ	30	105	100	30	105	100	30	107	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item								
	X2.4			X2.5			X2.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	1	2	3.3	1	2	3.3
3	17	51	56.7	16	48	53.3	17	51	56.7
4	11	44	36.7	11	44	36.7	10	40	33.3
5	2	10	6.7	2	10	6.7	2	10	6.7
Σ	30	105	100	30	104	100	84	103	100
Kategori	Tinggi			Sedang			Sedang		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Faktor non organisasional yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 105, item pernyataan X2.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 105, pernyataan X2.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 107, pernyataan X2.4 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 105, pernyataan X2.5 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 104, dan pernyataan X2.6 berada pada kategori sedang dengan skor sebesar 103. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor non organisasional

mempengaruhi kondisi pegawai di Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo

3) Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel komitmen organisasi (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Komitmen Organisasi (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	1	2	3.3
3	17	51	56.7	17	51	56.7	14	42	46.7
4	10	40	33.3	10	40	33.3	12	48	40.0
5	3	15	24.3	3	15	24.3	3	15	10.0
Σ	30	106	100	30	106	100	30	107	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel komitmen organisasi yaitu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 106, pernyataan Y1.2 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 106, dan pernyataan Y1.3 berada pada kategori tinggi dengan skor sebesar 107.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji

validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 30 responden.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Faktor Organisasional

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable Faktor Organisasional (X1) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor Organisasional (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,765	0,361	Valid	0,899	> 0,6 = reliable
X1-2	0,903	0,361	Valid		
X1-3	0,924	0,361	Valid		
X1-4	0,720	0,361	Valid		
X1-5	0,825	0,361	Valid		
X1-6	0,748	0,361	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.8 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Faktor Organisasional (X1) semua instrumen menunjukan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,361) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,899 > 0,6$, dengan demikian berarti

semua item pernyataan untuk variabel Faktor Organisasional adalah valid dan reliable.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Faktor non organisasional

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable Faktor non organisasional (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor non organisasional (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,501	0,361	Valid	0,761	> 0,6 = reliable
X2-2	0,684	0,361	Valid		
X2-3	0,471	0,361	Valid		
X2-4	0,533	0,361	Valid		
X2-5	0,471	0,361	Valid		
X2-6	0,694	0,361	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Faktor non Organisasional (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,361) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,761 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Faktor non Organisasional adalah valid dan reliable.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen organisasi

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel komitmen organisasi (Y) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen organisasi (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,900	0,361	Valid	0,859	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,873	0,361	Valid		
Y1-3	0,878	0,361	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

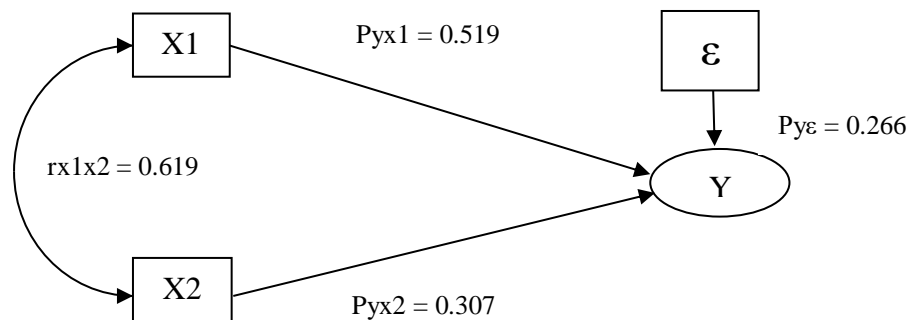
Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,361) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,761 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel komitmen organisasi adalah valid dan reliable.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh Faktor Organisasional dan Faktor non organisasional terhadap komitmen organisasi pegawai pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) dapat mempengaruhi variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.519X_1 + 0.307X_2 + 0.266E$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara Faktor Organisasional (X1) dengan Faktor non organisasional (X2) sebesar 0.619 dengan tingkat hubungan kuat atau tinggi (*Tabel 3.3 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh Faktor Organisasional (X1) terhadap komitmen organisasi sebesar 0,519 atau 51,9%, dan Faktor non organisasional (X2) terhadap komitmen organisasi dengan nilai sebesar 0,307 atau 30,7%.

Pengaruh simultan Faktor Organisasional (X1) dan Faktor non organisasional (X2) terhadap komitmen organisasi sebesar 0,734 atau 73,4%, sedangkan sisanya sebesar 0,266 atau 26,6% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ($R^2_{yx1x2x3x4}$)
		Langsung	Total	
$X1 \rightarrow Y$	0.519	0.519	51,9%	
$X2 \rightarrow Y$	0.307	0.307	30,7%	
$\varepsilon \rightarrow Y$	0.266	0.266	26,6%	
$X1, X2 \rightarrow Y$				0.734 (73,4%)

Sumber : Hasil olahan data 2022

4.2.5 Pengujian Hipotesis

- 1) Faktor Organisasional (X1), dan Faktor non organisasional (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo.**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 37.209 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,350 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37.209 > 3,350$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Faktor Organisasional (X1) dan Faktor non organisasional (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai (Y) pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima.

2) Faktor Organisasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh Faktor Organisasional (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.519 atau 51,9% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Faktor Organisasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai (Y) pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesisi yang diajukan dapat diterima.

3) Faktor non organisasional (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh Faktor non organisasional (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.307 atau 30,7% dengan nilai sig sebesar 0,004, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,004 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Faktor non organisasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai (Y) pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesisi yang diajukan dapat diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Faktor Organisasional (X1) dan Faktor non organisasional (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo.

Besarnya pengaruh Faktor Organisasional dan Faktor non organisasional terhadap komitmen organisasi pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo, dimana bila Faktor Organisasional dan Faktor non organisasional dari setiap pegawai dinaikkan 1 (satu) satuan maka komitmen organisasi pegawai akan meningkat menjadi 0.519 atau 51,9%. Sedangkan yang menjadi variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai tetapi tidak diteliti sebesar 0.266 atau 26,6%.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Faktor Organisasional, iklim turut mempengaruhi komitmen organisasi Pegawai pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo. Hal ini dikarenakan pegawai yang ada di Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo terlibat secara langsung dalam pekerjaan sebagaimana tugas dan fungsi yang telah diberikan pada bagian atau bidang masing-masing. Faktor Organisasional dan non organisasional pegawai di Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo sebagai upaya mewujudkan tujuan organisasi yaitu penyimpanan segala macam benda sitaan yang diperlukan sebagai barang bukti dalam proses pengadilan berdasarkan pasal 44 ayat 1 KUHAP yang berbunyi : “*Benda Sitaan Negara disimpan didalam Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara*”, yang didalamnya termasuk barang yang dinyatakan dirampas berdasarkan putusan hakim, dan benda tersebut dilarang dipergunakan oleh siapapun juga sampai pada jangka

waktu tertentu hingga akhirnya dimusnahkan, ataupun dilelang sesuaidengan putusan hakim. Pegawai dan organisasi saling membutuhkan satu sama lainnya, sehingga pegawai dengan komitmen yang tinggi sangat tergantung dari faktor organisasi dan non organisasi yang dirasakan oleh pegawai

Hasil penelitian ini didukung sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Shukor (1991), organisasi dan pegawai saling bergantung antara satu sama lain. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi. Minat terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen. Jadi pihak organisasi perlu merancang latihan dan kursus serta menetapkan waktu untuk menyiapkan kerja dan memberi semangat kepada pegawai supaya dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka.

Menurut Steers dan Porter dalam Sopiah (2008) Non-organizational faktor meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya. Sama halnya yang disampaikan oleh Greenberg (2005) yang mengemukakan bahwa keberadaan kesempatan kerja alternatif dan adanya kesempatan yang besar untuk memperoleh pekerjaan di luar organisasi tempat karyawan bekerja cenderung akan mendorong turunnya komitmen organisasi karyawan jika kesempatan kerja alternatif yang ada memberikan manfaat yang lebih besar baik secara finansial maupun non finansial. Faktor non organisasional adalah faktor yang

bukan berasal dari dalam organisasi. Dimana di era globalisasi seiring dengan kebutuhan karyawan maka karyawan cenderung akan mencari alternatif pekerjaan yang lain yang menurutnya lebih baik daripada pekerjaan sebelumnya.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Winata, (2017) yang mengemukakan bahwa Faktor Organisasional dan Faktor non organisasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

2) Faktor Organisasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo.

Besarnya pengaruh Faktor Organisasional secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo, dimana bila Faktor Organisasional dinaikkan 1 (satu) satuan maka komitmen organisasi pegawai akan meningkat sebesar 0,519 atau 51,9% . Ini berarti bahwa Faktor Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pentingnya Faktor Organisasional dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo. Hal ini dikarenakan Kondisi fisik lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Suasana kerja mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Gaya supervisi organisasi mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hubungan dengan atasan mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Organisasi memberikan pengembangan karir sesuai dengan kemampuan kerja

para pegawai. Organisasi memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan para pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Conrad (1985), tahap sumbangan dan komitmen kerja yang dihasilkan oleh karyawan adalah bergantung kepada sejauh mana pegawai puas dengan layanan yang diberi oleh pihak pengurusan. Pendapat ini sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh Bendix (1956) yang menegaskan bahawa kegagalan pihak perusahaan memberi layanan yang baik dan menganggap pegawai sebagai manusia. Komitmen pegawai juga ada kaitan dengan sejauh manakah organisasi dan keputusan yang dibuat oleh pemimpin-pemimpin dalam organisasi tersebut (Kim, 1992; Slater, 1998). Contohnya keputusan mengenai kenaikan jabatan seorang karyawan akan memberi kesan atas tanggapan pegawai mengenai organisasi. Kegagalan sebuah organisasi dalam meningkatkan komitmen pekerja-pekerjanya berlaku apabila ia tidak dapat mengimbangkan di antara harapan yang diharapkan oleh majikan terhadap pegawai dengan harapan yang diinginkan oleh pegawai untuk kejayaan mereka dalam organisasi tersebut. Keadaan ini akan memberi kesan negatif ke atas minat dan komitmen pegawai terhadap organisasi (Burk, 1994).

Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (2008) menyebutkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor organisasional yang merupakan faktor yang berasal dari dalam suatu organisasi seperti kepemimpinan dan kompensasi.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Mudasir, (2021) mengemukakan bahwa Faktor Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3) Faktor non organisasional (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo.

Besarnya pengaruh Faktor non organisasional (X2) secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo, dimana bila Faktor non organisasional dinaikkan 1 (satu) satuan maka komitmen organisasi pegawai akan meningkat sebesar 0,307 atau 30,7% . Ini berarti bahwa Faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.

Besarnya pengaruh Faktor non organisasional terhadap komitmen organisasi pegawai di Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo menunjukkan tingginya komitmen organisasi dari pegawai dalam bekerja. Hal ini terlihat dari adanya Faktor pemilihan pekerjaan disesuaikan dengan keahlian para pegawai. Level organisasi, faktor gaji, serta fasilitas sangat menentukan para pegawai memilih tempat bekerja. Faktor kondisi pekerjaan sangat menentukan para pegawai memilih yang lebih baik. Faktor lingkungan pekerjaan sangat menentukan para pegawai memilih yang lebih baik. Faktor insentif dan bonus menjadikan para pegawai memilih untuk bekerja. Organisasi memberikan jaminan dalam bekerja serta masa depan bagi para pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) menyatakan faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab. Mobley, (1986) juga menyatakan bahwa penyelia/pengawasan yang baik oleh atasan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, namun berpengaruh negatif terhadap pergantian karyawan. Sedangkan menurut Porter (1982 : 56), komitmen pekerja pada organisasinya cenderung naik bila pekerja tersebut memiliki tingkat kewenangan yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya. Interaksi dan kerjasama yang terjadi dalam kelompok kerja sangat menentukan terbentuknya komitmen pekerja atas tugas dan pekerjaannya.

Faktor non organisasi merupakan bagian dari pekerjaan. Sejumlah teori faktor utama dalam pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi faktor non organisasi tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana faktor utama dalam pekerjaan ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari faktor utama dalam pekerjaan tersebut dengan Komitmen Organisasional telah dihasilkan. Menurut Panggabean (2004:130) “Faktor utama dalam pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya”.

Faktor non organisasi merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Seorang pegawai dalam bekerja membutuhkan rekan

kerja dan bawahan yang saling mendukung, saling percaya dan saling menghormati tugas serta wewenang masing-masing sehingga didapat suatu proses kerja yang saling bersinergi atau sama lain, dan saling membutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada saat tujuan perusahaan yang diinginkan dapat dicapai dan pencapaian itu didapat dari suatu proses kerja sama yang baik antar pegawai kemudian keberhasilan itu dihargai (tidak perlu pakai uang) oleh perusahaan disaat itulah Komitmen Organisasional pegawai didapat (Purba, 2005).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mudasir (2021) mengemukakan bahwa Faktor non organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor Organisasional (X1) dan Faktor Non Organisasional (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo.
2. Faktor Organisasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo.
3. Faktor Non Organisasional (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo dalam meningkatkan komitmen organisasi agar memperhatikan faktor non organisasional, karena dari hasil analisis menunjukkan pengaruh yang rendah yaitu dengan cara memperhatikan kesesuaian keahlian pegawai dengan pekerjaannya. Memberikan insentif kepada pegawai yang melakukan pekerjaan lebih dan memberikan jaminan masa depan kepada pegawai.

2. Disarankan kepada pimpinan Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo agar tetap menjaga dan meningkatkan faktor organisasional dalam organisasi karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang paling besar terhadap komitmen pegawai.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang komitmen organisasi dengan meneliti variabel lain seperti iklim kerja dan keterlibatan pegawai (Hasibuan, 2014:78).

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, 2009, *Manajemen Sumber Manusia*. Jakarta : Kencana
- Ardiprawiro, 2014. *Teori Organisasi Umum*. Jakarta. PT Rajawali Pres
- Coulter, (2015), *Produktivitas Apa dan Bagaimana*: BUMI AKSARA. Jakarta
- Dagun, M. Save. (2006). *Kamus Besar Ilmu Pengetahuan*. Jakarta : Lembaga
- Fahmi, I (2014). *Manajemen Strategis (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: CV Alfabeta
- _____ (2013), *Manajemen Pengambilan Keputusan (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: CV Alfabeta
- Ghozali, (2005), *Aplikasi Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Hadari Nawawi, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia (hmk Bisrtis Yang Kompetitif)*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Hasibuan (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- _____ (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____ (2014). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Johannes, Supranto,(2015). *Manajemen Pemerintahan dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kusumo (2016), *Manajer dan Manajemen*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Nitisemito (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Rajawali Pers
- Purwanto (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Prijodarmito. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- _____ (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Ricky, Griffin, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ridwan, (2009). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan dan Peneliti Pemula*, Cetakan Pertama, Penerbit Alfabeta Bandung
- Ridwan, (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- Sutisna (2011), *Manajemen Pengambilan Keputusan*. Bengkulu: PT Rineka Cipta
- Pengkajian Kebudayaan Nusantara (LPKN), hlm 185
- Siagian. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Rajawali Pres
- Saydam, Gouzali, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suatu Pendekatan Mikro dalam Tanya Jawab, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Simon (2015), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian. (2006). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____ (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara
- _____ (2015). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sutrisno (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Siswanto (2013), *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: C.V. Andi Offset
- Suhendi (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Raja Grafindo Pustaka, Jakarta
- _____ (2016). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sugiyono, (2003). *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- _____. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit Alfabeta
- _____. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung

- _____. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Umar. (2015). *Budaya Kerja Organisasi*. Bengkulu: PT Rineka Cipta
- Winarda. (2012). *Teori Pengambilan Keputusan*. Jakarta. PT Rajawali Pres

Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian

Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon Bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Progam S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini di maksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Faktor Organisasional dan Non Organisasional terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo)”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu sdr(i), kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Data Responden

Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Pria : ☐

Wanita : ☐

b. Usia :

c. Pendidikan Terakhir :

SD : ☐ Strata 1 : ☐

SMP : ☐ Strata 2 : ☐

SMA/Sederajat : ☐ Strata 3 : ☐

2. Petunjuk pengisian Kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan yang tersedia.

Keterangan

A. Selalu

B. Sering

C. Kadang-Kadang

D. Jarang

E. Tidak Pernah

DAFTAR PERTANYAAN/PERNYATAAN KUISIONER

A. Pernyataan untuk Faktor Organisasional (X1);

Lingkungan kerja :

1. Kondisi fisik lingkungan kerja mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan:
 - a. Selalu mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
 - b. Sering mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
 - d. Jarang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
 - e. Tidak pernah mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
2. Suasana kerja mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan:
 - a. Selalu mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
 - b. Sering mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
 - d. Jarang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
 - e. Tidak pernah mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan

Supervisi :

3. Gaya supervisi organisasi mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan:
 - a. Selalu mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
 - b. Sering mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
 - d. Jarang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
 - e. Tidak pernah mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
4. Hubungan dengan atasan mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan:
 - a. Selalu mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
 - b. Sering mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
 - d. Jarang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
 - e. Tidak pernah mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan

Konsistensi :

5. Organisasi memberikan pengembangan karir sesuai dengan kemampuan kerja para pegawai:
 - a. Selalu memberikan pengembangan karir sesuai dengan kemampuan kerja para pegawai
 - b. Sering memberikan pengembangan karir sesuai dengan kemampuan kerja para pegawai
 - c. Kadang-kadang memberikan pengembangan karir sesuai dengan kemampuan kerja para pegawai
 - d. Jarang memberikan pengembangan karir sesuai dengan kemampuan kerja para pegawai
 - e. Tidak pernah memberikan pengembangan karir sesuai dengan kemampuan kerja para pegawai
6. Organisasi memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan para pegawai:
 - a. Selalu memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan para pegawai
 - b. Sering memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan para pegawai
 - c. Kadang-kadang memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan para pegawai
 - d. Jarang memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan para pegawai
 - e. Tidak pernah memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan para pegawai

B. Pernyataan untuk Faktor Non Organisasional (X2);**Pekerjaan pilihan :**

1. Faktor pemilihan pekerjaan disesuaikan dengan keahlian para pegawai :
 - a. Selalu disesuaikan dengan keahlian para pegawai
 - b. Sering disesuaikan dengan keahlian para pegawai
 - c. Kadang-kadang disesuaikan dengan keahlian para pegawai
 - d. Jarang disesuaikan dengan keahlian para pegawai
 - e. Tidak pernah disesuaikan dengan keahlian para pegawai

Organisasi lain yang lebih baik :

2. Level organisasi, faktor gaji, serta fasilitas sangat menentukan para pegawai memilih tempat bekerja :
 - a. Selalu menentukan para pegawai memilih tempat bekerja
 - b. Sering menentukan para pegawai memilih tempat bekerja
 - c. Kadang-kadang menentukan para pegawai memilih tempat bekerja
 - d. Jarang menentukan para pegawai memilih tempat bekerja
 - e. Tidak pernah menentukan para pegawai memilih tempat bekerja

Pekerjaan lain yang lebih baik :

3. Faktor kondisi pekerjaan sangat menentukan para pegawai memilih yang lebih baik ;
 - a. Selalu menentukan para pegawai memilih yang lebih baik
 - b. Sering menentukan para pegawai memilih yang lebih baik
 - c. Kadang-kadang menentukan para pegawai memilih yang lebih baik
 - d. Jarang menentukan para pegawai memilih yang lebih baik
 - e. Tidak pernah menentukan para pegawai memilih yang lebih baik
4. Faktor lingkungan pekerjaan sangat menentukan para pegawai memilih yang lebih baik ;
 - a. Selalu menentukan para pegawai memilih yang lebih baik
 - b. Sering menentukan para pegawai memilih yang lebih baik
 - c. Kadang-kadang menentukan para pegawai memilih yang lebih baik
 - d. Jarang menentukan para pegawai memilih yang lebih baik
 - e. Tidak pernah menentukan para pegawai memilih yang lebih baik

Kompensasi yang lebih baik dari organisasi lain :

5. Faktor insentif dan bonus menjadikan para pegawai memilih untuk bekerja:
 - a. Selalu menjadikan para pegawai memilih untuk bekerja
 - b. Sering menjadikan para pegawai memilih untuk bekerja
 - c. Kadang-kadang menjadikan para pegawai memilih untuk bekerja
 - d. Jarang menjadikan para pegawai memilih untuk bekerja
 - e. Tidak pernah menjadikan para pegawai memilih untuk bekerja

Dimilikinya jaminan masa depan dari organisasi lain :

6. Organisasi memberikan jaminan dalam bekerja serta masa depan bagi para pegawai:
 - a. Selalu memberikan jaminan dalam bekerja serta masa depan bagi para pegawai
 - b. Sering memberikan jaminan dalam bekerja serta masa depan bagi para pegawai
 - c. Kadang-kadang memberikan jaminan dalam bekerja serta masa depan bagi para pegawai
 - d. Jarang memberikan jaminan dalam bekerja serta masa depan bagi para pegawai
 - e. Tidak pernah memberikan jaminan dalam bekerja serta masa depan bagi para pegawai

C. Pernyataan untuk Variabel Komitmen Organisasi (Y)

1. Para pegawai merasa bangga sebagai bagian dari organisasi:
 - a. Selalu merasa bangga sebagai bagian dari organisasi
 - b. Sering merasa bangga sebagai bagian dari organisasi
 - c. Kadang-Kadang merasa bangga sebagai bagian dari organisasi
 - d. Jarang merasa bangga sebagai bagian dari organisasi
 - e. Tidak pernah merasa bangga sebagai bagian dari organisasi
2. Para pegawai merasa organisasi memberikan inspirasi terbaik untuk kemajuan para pegawai:
 - a. Selalu merasa organisasi memberikan inspirasi terbaik untuk kemajuan para pegawai
 - b. Sering merasa organisasi memberikan inspirasi terbaik untuk kemajuan para pegawai
 - c. Kadang-Kadang merasa organisasi memberikan inspirasi terbaik untuk kemajuan para pegawai
 - d. Jarang merasa organisasi memberikan inspirasi terbaik untuk kemajuan para pegawai

- e. Tidak pernah merasa organisasi memberikan inspirasi terbaik untuk kemajuan para pegawai
- 3. Para pegawai menunjukkan kepedulian terhadap nasib organisasi:
 - a. Selalu menunjukkan kepedulian terhadap nasib organisasi
 - b. Sering menunjukkan kepedulian terhadap nasib organisasi
 - c. Kadang-Kadang menunjukkan kepedulian terhadap nasib organisasi
 - d. Jarang menunjukkan kepedulian terhadap nasib organisasi
 - e. Tidak pernah menunjukkan kepedulian terhadap nasib organisasi

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Faktor Organisasional(X1)

No.Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
1	5	4	5	4	5	4	27
2	4	3	3	4	3	3	20
3	3	4	4	4	4	4	23
4	4	3	3	3	3	4	20
5	3	4	4	3	4	4	22
6	4	4	4	4	3	3	22
7	3	3	3	3	3	3	18
8	4	3	3	4	3	3	20
9	4	4	4	3	4	4	23
10	4	3	3	4	3	3	20
11	3	4	4	4	4	3	22
12	4	4	4	3	4	4	23
13	3	3	3	4	3	3	19
14	4	3	3	4	4	3	21
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	4	4	3	3	3	20
17	3	3	3	3	3	4	19
18	3	3	3	3	3	3	18
19	3	3	3	4	4	3	20
20	3	3	3	3	3	4	19
21	4	3	3	3	3	4	20
22	3	4	4	4	3	4	22
23	3	3	3	3	3	3	18
24	3	3	3	3	4	3	19
25	5	5	5	5	5	5	30
26	3	3	3	3	2	3	17
27	3	3	3	3	4	4	20
28	4	4	4	4	4	4	24
29	3	2	2	2	3	3	15
30	3	3	3	4	3	3	19

Data Interval Variabel Faktor Organisasional(X1)

Succesive Interval

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	total
5.028	3.968	4.604	3.968	4.554	3.968	26.090
3.968	2.476	2.460	3.530	2.444	1.000	15.878
2.814	3.570	3.543	3.530	3.502	2.171	19.129
3.968	2.476	2.460	2.444	2.444	2.171	15.962
2.814	3.570	3.543	2.444	3.502	2.171	18.044
3.968	3.570	3.543	3.530	2.444	1.000	18.055
2.814	2.476	2.460	2.444	2.444	1.000	13.638
3.968	2.476	2.460	3.530	2.444	1.000	15.878
3.968	3.570	3.543	2.444	3.502	2.171	19.197
3.968	2.476	2.460	3.530	2.444	1.000	15.878
2.814	3.570	3.543	3.530	3.502	1.000	17.959
3.968	3.570	3.543	2.444	3.502	2.171	19.197
2.814	2.476	2.460	3.530	2.444	1.000	14.724
3.968	2.476	2.460	3.530	3.502	1.000	16.935
5.028	4.631	4.604	4.604	4.554	3.220	26.642
2.814	3.570	3.543	2.444	2.444	1.000	15.815
2.814	2.476	2.460	2.444	2.444	2.171	14.808
2.814	2.476	2.460	2.444	2.444	1.000	13.638
2.814	2.476	2.460	3.530	3.502	1.000	15.782
2.814	2.476	2.460	2.444	2.444	2.171	14.808
3.968	2.476	2.460	2.444	2.444	2.171	15.962
2.814	3.570	3.543	3.530	2.444	2.171	18.072
2.814	2.476	2.460	2.444	2.444	1.000	13.638
2.814	2.476	2.460	2.444	3.502	1.000	14.696
5.028	4.631	4.604	4.604	4.554	3.220	26.642
2.814	2.476	2.460	2.444	1.000	1.000	12.194
2.814	2.476	2.460	2.444	3.502	2.171	15.866
3.968	3.570	3.543	3.530	3.502	2.171	20.283
2.814	1.000	1.000	1.000	2.444	1.000	9.258
2.814	2.476	2.460	3.530	2.444	1.000	14.724

Data Ordinal Variabel Faktor Non Organisasional (X2)

No.Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
1	5	5	5	3	3	4	25
2	4	3	3	4	4	3	21
3	4	4	4	4	3	3	22
4	3	3	4	4	4	4	22
5	3	4	4	3	4	4	22
6	4	3	3	3	3	3	19
7	3	3	3	3	3	3	18
8	4	3	3	4	4	4	22
9	3	4	4	3	3	3	20
10	4	3	3	3	3	3	19
11	4	4	3	4	4	4	23
12	3	4	4	3	3	3	20
13	4	3	3	3	3	3	19
14	4	4	3	5	5	5	26
15	5	5	5	3	2	3	23
16	3	3	3	4	4	3	20
17	3	3	4	3	3	4	20
18	3	3	3	3	4	3	19
19	4	4	3	4	3	3	21
20	3	3	4	4	4	4	22
21	3	3	4	4	3	4	21
22	4	3	4	3	4	3	21
23	3	3	3	3	3	3	18
24	3	4	3	5	5	5	25
25	5	5	5	3	3	3	24
26	3	2	3	4	3	4	19
27	3	4	4	4	4	4	23
28	4	4	4	3	4	3	22
29	2	3	3	3	3	2	16
30	4	3	3	3	3	3	19

Data Interval Variabel Faktor Non Organisasional (X2)

Successive Interval						
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
4.604	4.554	3.178	2.601	2.356	3.540	20.833
3.543	2.460	1.000	3.681	3.388	2.507	16.579
3.543	3.515	2.152	3.681	2.356	2.507	17.754
2.460	2.460	2.152	3.681	3.388	3.540	17.680
2.460	3.515	2.152	2.601	3.388	3.540	17.655
3.543	2.460	1.000	2.601	2.356	2.507	14.467
2.460	2.460	1.000	2.601	2.356	2.507	13.384
3.543	2.460	1.000	3.681	3.388	3.540	17.611
2.460	3.515	2.152	2.601	2.356	2.507	15.591
3.543	2.460	1.000	2.601	2.356	2.507	14.467
3.543	3.515	1.000	3.681	3.388	3.540	18.666
2.460	3.515	2.152	2.601	2.356	2.507	15.591
3.543	2.460	1.000	2.601	2.356	2.507	14.467
3.543	3.515	1.000	4.707	4.440	4.529	21.733
4.604	4.554	3.178	2.601	1.000	2.507	18.444
2.460	2.460	1.000	3.681	3.388	2.507	15.496
2.460	2.460	2.152	2.601	2.356	3.540	15.569
2.460	2.460	1.000	2.601	3.388	2.507	14.416
3.543	3.515	1.000	3.681	2.356	2.507	16.601
2.460	2.460	2.152	3.681	3.388	3.540	17.680
2.460	2.460	2.152	3.681	2.356	3.540	16.649
3.543	2.460	2.152	2.601	3.388	2.507	16.651
2.460	2.460	1.000	2.601	2.356	2.507	13.384
2.460	3.515	1.000	4.707	4.440	4.529	20.650
4.604	4.554	3.178	2.601	2.356	2.507	19.801
2.460	1.000	1.000	3.681	2.356	3.540	14.036
2.460	3.515	2.152	3.681	3.388	3.540	18.735
3.543	3.515	2.152	2.601	3.388	2.507	17.706
1.000	2.460	1.000	2.601	2.356	1.000	10.417
3.543	2.460	1.000	2.601	2.356	2.507	14.467

Data Ordinal Variabel Komitmen organisasi (Y)

No.Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Total
1	5	5	5	15
2	4	4	4	12
3	4	3	4	11
4	3	4	3	10
5	3	3	3	9
6	4	4	4	12
7	3	3	3	9
8	3	4	4	11
9	4	4	3	11
10	4	4	4	12
11	3	3	4	10
12	4	4	3	11
13	3	3	4	10
14	4	4	4	12
15	5	5	5	15
16	3	3	3	9
17	3	3	3	9
18	3	3	3	9
19	4	3	4	11
20	3	3	3	9
21	3	4	3	10
22	3	3	4	10
23	4	3	3	10
24	3	3	3	9
25	5	5	5	15
26	3	3	3	9
27	3	3	3	9
28	3	4	4	11
29	3	3	2	8
30	4	3	4	11

Data Interval Variabel Komitmen organisasi (Y)

Succesive Interval			
y1.1	y1.2	y1.3	Total
4.880	4.732	4.951	14.563
3.858	3.682	3.886	11.426
3.858	2.585	3.886	10.329
2.781	3.682	2.852	9.314
2.781	2.585	2.852	8.217
3.858	3.682	3.886	11.426
2.781	2.585	2.852	8.217
2.781	3.682	3.886	10.349
3.858	3.682	2.852	10.391
3.858	3.682	3.886	11.426
2.781	2.585	3.886	9.252
3.858	3.682	2.852	10.391
2.781	2.585	3.886	9.252
3.858	3.682	3.886	11.426
4.880	4.732	4.951	14.563
2.781	2.585	2.852	8.217
2.781	2.585	2.852	8.217
2.781	2.585	2.852	8.217
3.858	2.585	3.886	10.329
2.781	2.585	2.852	8.217
2.781	3.682	2.852	9.314
2.781	2.585	3.886	9.252
3.858	2.585	2.852	9.294
2.781	2.585	2.852	8.217
4.880	4.732	4.951	14.563
2.781	2.585	2.852	8.217
2.781	2.585	2.852	8.217
2.781	3.682	3.886	10.349
2.781	2.585	1.682	7.048
3.858	2.585	3.886	10.329

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Faktor Organisasional(X1)

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	56.7	56.7	56.7
	4.00	10	33.3	33.3	90.0
	5.00	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	17	56.7	56.7	60.0
	4.00	10	33.3	33.3	93.3
	5.00	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	17	56.7	56.7	60.0
	4.00	9	30.0	30.0	90.0
	5.00	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	14	46.7	46.7	50.0
	4.00	13	43.3	43.3	93.3
	5.00	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	16	53.3	53.3	56.7
	4.00	10	33.3	33.3	90.0
	5.00	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	53.3	53.3	53.3
	4.00	12	40.0	40.0	93.3
	5.00	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Variabel Faktor Non Organisasional (X2)

X2_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.3	3.3	3.3
3.00	14	46.7	46.7	50.0
4.00	12	40.0	40.0	90.0
5.00	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.3	3.3	3.3
3.00	16	53.3	53.3	56.7
4.00	10	33.3	33.3	90.0
5.00	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	16	53.3	53.3	53.3
4.00	11	36.7	36.7	90.0
5.00	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	17	56.7	56.7	56.7
4.00	11	36.7	36.7	93.3
5.00	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	16	53.3	53.3	56.7
	4.00	11	36.7	36.7	93.3
	5.00	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	17	56.7	56.7	60.0
	4.00	10	33.3	33.3	93.3
	5.00	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Variabel Komitmen organisasi (Y)

Y1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	56.7	56.7	56.7
	4.00	10	33.3	33.3	90.0
	5.00	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	56.7	56.7	56.7
	4.00	10	33.3	33.3	90.0
	5.00	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	14	46.7	46.7	50.0
	4.00	12	40.0	40.0	90.0
	5.00	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Faktor Organisasional(X1)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6 TOTAL_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations						
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.527**	.591**	.554**	.554**	.520**	.765**
	Sig. (2-tailed)		.003	.001	.001	.002	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_2	Pearson Correlation	.527**	1	.969**	.601**	.660**	.652**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_3	Pearson Correlation	.591**	.969**	1	.591**	.710**	.641**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_4	Pearson Correlation	.554**	.601**	.591**	1	.485**	.279	.720**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001		.007	.135	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_5	Pearson Correlation	.554**	.660**	.710**	.485**	1	.600**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.007		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_6	Pearson Correlation	.520**	.652**	.641**	.279	.600**	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.135	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.765**	.903**	.924**	.720**	.825**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Faktor Non Organisasional (X2)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations						
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.551**	.374*	-.113	-.204	-.026	.501**
	Sig. (2-tailed)		.002	.041	.553	.280	.893	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation	.551**	1	.660**	-.037	-.069	.104	.684**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.844	.716	.584	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation	.374*	.660**	1	-.282	-.293	.047	.471**
	Sig. (2-tailed)	.041	.000		.131	.116	.804	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2_4	Pearson Correlation	-.113	-.037	-.282	1	.643**	.686**	.533**
	Sig. (2-tailed)	.553	.844	.131		.000	.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2_5	Pearson Correlation	-.204	-.069	-.293	.643**	1	.591**	.471**
	Sig. (2-tailed)	.280	.716	.116	.000		.001	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2_6	Pearson Correlation	-.026	.104	.047	.686**	.591**	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.893	.584	.804	.000	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.501**	.684**	.471**	.533**	.471**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.009	.002	.009	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 X2_6
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	6

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen organisasi (Y)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Total_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations					
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	TOTAL_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.703**	.691**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Y1_2	Pearson Correlation	.703**	1	.621**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
Y1_3	Pearson Correlation	.691**	.621**	1	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.900**	.873**	.878**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	3

Lampiran 5. Korelasi Antar Variabel

Uji Korelasi Antar Variabel

```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Faktor Organisasio nal	Faktor Non Organisasio nal	Komitmen Organisasi
Faktor Organisasio nal	Pearson Correlation	1	.619**	.852**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
Faktor Non Organisasio nal	Pearson Correlation	.619**	1	.462*
	Sig. (2-tailed)	.000		.010
	N	30	30	30
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.852**	.462*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	
	N	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6. Uji Hipotesis

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Faktor Non Organisasional, Faktor Organisasional ^b		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.714	1.05014

a. Predictors: (Constant), Faktor Non Organisasional, Faktor Organisasional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.068	2	41.034	37.209	.000 ^b
	Residual	29.776	27	1.103		
	Total	111.844	29			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Faktor Non Organisasional, Faktor Organisasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.565	1.302		2.737	.011
	Faktor Organisasional	.458	.063	.519	3.265	.000
	Faktor Non Organisasional	.284	.099	.307	2.849	.004

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Lampiran 7. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



E2116219+Hapdin Makno+Skripsi.docx
Mar 11, 2022
10831 words / 71728 characters

Hapdin Makno

E2116219+Hapdin Makno+Skripsi.docx

Sources Overview

23%

OVERALL SIMILARITY

1	www.scribd.com	4%
	INTERNET	
2	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	4%
	SUBMITTED WORKS	
3	jtebr.unisan.ac.id	4%
	INTERNET	
4	repository.upy.ac.id	2%
	INTERNET	
5	journal2.usd.ac.id	2%
	INTERNET	
6	repository.uin-alaudidin.ac.id	1%
	INTERNET	
7	journal.umgo.ac.id	<1%
	INTERNET	
8	rupbasanbandung.com	<1%
	INTERNET	
9	123dok.com	<1%
	INTERNET	
10	repository.um-palembang.ac.id	<1%
	INTERNET	
11	repository.ub.ac.id	<1%
	INTERNET	
12	download.garuda.ristekdikti.go.id	<1%
	INTERNET	
13	journal.feb.unimul.ac.id	<1%
	INTERNET	
14	journal.iainkudus.ac.id	<1%
	INTERNET	
15	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	<1%
	SUBMITTED WORKS	
16	eprints.ums.ac.id	<1%
	INTERNET	



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3801/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Rupbasan

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Moh. Hapdin Makno
NIM : E2116219
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : RUPBASAN KEMENKUMHAM PROVINSI GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH PERSONAL ORGANISASIONAL DAN NON ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (STUDI KASUS PADA RUMAH BARANG SITAAN NEGARA PROV. GORONTALO)

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 12 Januari 2022

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202

+



KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH GORONTALO
RUMAH PENYIMPANAN BENDA SITAAN NEGARA KELAS I GORONTALO
Jl. Prof. DR. H. Mansoer Pateda Kec. Telaga Biru Kab. Gorontalo
email : rupbasan.gorontalo@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN
NOMOR: W.26.PAS.PAS.4.UM.01.01-078

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Guyub Sudarmanto, Bc.I.P., S.H
NIP : 196509241990031001
Jabatan : Kepala Rupbasan Kelas I Gorontalo

dengan ini menerangkan bahwa

Nama : **Moh. Hapdin Makno**
NIM : E2116219
Program Studi : Manajemen - Fakultas Ekonomi
Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo

Bahwa Mahasiswa tersebut diatas telah melakukan Penelitian di Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara Kelas I Gorontalo dengan Judul Penelitian "Pengaruh Faktor Personal, Organisasional Dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Rumah Barang Sitaan Negara Provinsi Gorontalo)".

Demikian surat ini kami buat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 1 Maret 2022
Kepala RUPBASAN
Kelas I Gorontalo,



Guyub Sudarmanto
NIP. 19650924 199003 1 001