

**PENGARUH FAKTOR PERSONAL DAN FAKTOR
ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PEGAWAI PADA KANTOR
KEMENTERIAN KELAUTAN DAN
PERIKANAN GORONTALO
(BADAN KARANTINA IKAN, PENGENDALIAN MUTU,
DAN KEAMANAN HASIL PERIKANAN KELAS 1)**

**OLEH
ABDUL RAHMAN
E.21.16.102**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH FAKTOR PERSONAL DAN FAKTOR
ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PEGAWAI PADA KANTOR
KEMENTERIAN KELAUTAN DAN
PERIKANAN GORONTALO
(BADAN KARANTINA IKAN, PENGENDALIAN MUTU,
DAN KEAMANAN HASIL PERIKANAN KELAS 1)**

OLEH

ABDUL RAHMAN

E.21.16.102

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal
Gorontalo, 22 Februari 2023

Menyetujui,

Pembimbing I



Syaiful Pakaya, SE.,MM

NIDN: 0904017201

Pembimbing II



Anggriani Husain, SE.,MM

NIDN: 0926049203

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH FAKTOR PERSONAL DAN FAKTOR
ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PEGAWAI PADA KANTOR
KEMENTERIAN KELAUTAN DAN
PERIKANAN GORONTALO**

(Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, Dan Keamanan
Hasil Perikanan Kelas 1)

OLEH

ABDUL RAHMAN

E.21.16.102

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

1. **Dr. Musafir, SE., M.Si**
(Ketua penguji)
2. **Zulkarnain I Idris, SE., M.Si**
(Anggota penguji)
3. **Wiwin L Husin, 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. 0928116901

Ketua Program Studi Manajemen



Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

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, 11 Maret 2023

Yang membuat pernyataan



Abdul Rahman

NIM, E2116102

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ *Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang*
- ❖ *Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.*
- ❖ *Orang positif saling mendukung, orang negatif saling menjatuhkan. Orang sukses mengerti pentingnya proses, orang gagal lebih banyak protes.*

PERSEMBAHAN

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

Ridho Allah adalah Ridho Orang Tua.....

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

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

ABSTRAK

ABDUL RAHMAN E.21.16.102. PENGARUH FAKTOR PERSONAL DAN FAKTOR ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN GORONTALO (BADAN KARANTINA IKAN, PENGENDALIAN MUTU, DAN KEAMANAN HASIL PERIKANAN KELAS 1)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Faktor Personal (X1) dan Faktor Organisasional (X2) terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji *validitas* dan uji *reliabilitas*. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Faktor Personal (X1) dan Faktor Organisasional (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo, yaitu sebesar 0,402 atau 40,2%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Faktor Personal (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo, yakni sebesar 0.313 atau 31,3%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Faktor Organisasional (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo, yakni sebesar 0.358 atau 35,8%.

Kata Kunci : *Faktor Personal, Faktor Organisasional, Komitmen Organisasi Pegawai*

ABSTRACT

ABDUL RAHMAN E.21.16.102. THE INFLUENCE OF PERSONAL AND ORGANIZATIONAL FACTORS ON EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT THE OFFICE KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN GORONTALO (BADAN KARANTINA IKAN, PENGENDALIAN MUTU, DAN KEAMANAN HASIL PERIKANAN KELAS 1)

This study aims to determine the influence of Personal Factors (X1) and Organizational Factors (X2) on Employee Organizational Commitment at the Office of the Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo. The main data collection is through a list of statements that are tested through validity and reliability tests. The analytical method used is the method of path analysis (Path Analysis). The results of the first test show that the variables Personal Factors (X1) and Organizational Factors (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Organizational Commitment at the Office of the Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo, that is equal to 0.402 or 40.2%. The results of testing the second hypothesis show that the Personal Factor variable (X1) partially has a positive and significant effect on Employee Organizational Commitment at the Office of the Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo, which is equal to 0.313 or 31.3%. The results of the third test show that the Organizational Factor variable (X2) partially has a positive and significant effect on Employee Organizational Commitment at the Office of the Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo, which is equal to 0.358 or 35.8%.

Keywords: *Personal Factors, Organizational Factors, Employee Organizational Commitment*



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan keharidat kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Faktor Personal dan Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis hanturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

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: Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, 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 Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo, yang telah memberi izin

untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan kepada 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 Allah SWT. Amin.

Gorontalo.....2023

Abdul Rahman

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	7
1.3 Maksud dan tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka.....	11
2.1.1 Faktor Personal.....	11
2.1.1.1 Pengertian Faktor Personal.....	11
2.1.1.2 Karakteristik Faktor Personal	13
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Faktor Personal.....	14
2.1.1.4 Indikator-indikator Faktor Personal.....	15
2.1.2 Faktor Organisasional	16
2.1.2.1 Pengertian Organisasional	16
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Faktor Organisasional	18
2.1.2.3 Indikator-indikator Faktor Organisasional	20

2.1.2.4 Aspek-Aspek Faktor Organisasional	21
2.1.3 Komitmen Organisasi.....	22
2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	22
2.1.3.2. Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi.....	24
2.1.3.3. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	25
2.1.3.4. Indikator-indikator Komitmen Organisasi.....	26
2.1.4 Hubungan Antara Variabel Penelitian.....	27
2.1.4.1.Hubungan Faktor Personal Terhadap Komitmen Organisasi.....	27
2.1.4.2.Hubungan Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi	28
2.1.5 Penelitian terdahulu.....	29
2.2 Kerangka Pemikiran.....	30
2.3 Hipotesis.....	32

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	33
3.2 Metode Penelitian.....	33
3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian	34
3.2.2 Populasi Dan Sampel	36
3.2.3 Jenis Dan Sumber Data	37
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian	39
3.2.6 Metode Analisis Data.....	43
3.2.7 Pengujian Hipotesis	44
3.2.8 Jadwal Penelitian	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar umum lokasi Penelitian	47
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo.	47
4.1.2 Visi dan Misi	49

4.1.3 Tugas dan Fungsi	49
4.1.4 Struktur organisasi	52
4.2 Hasil penelitian	54
4.2.1 Deskriptif karakteristik responden	54
4.2.2 Deskriptif karakteristik variabel penelitian	56
4.2.3 Hasil uji Validitas dan Realibilitas	62
4.2.4 Analisis data statistik	64
4.2.5 Pengujian hipotesis	67
4.3 Pembahasan hasil penelitian	69
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian.....	34
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuisioner	35
Tabel 3.3. Tabel Populasi	36
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi.....	41
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	46
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor.....	57
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Faktor Personal (X1)	58
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Faktor Organisasional (X2).....	59
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi Pegawai (Y)	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Faktor Personal (X1).....	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor Organisasional (X2).....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Komitmen Organisasi Pegawai (Y).....	64
Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y.....	67
Tabel 4.13 Uji Signifikasi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis.....	43
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo	52
Gambar 4.2. Hasil Hubungan antara X1,dan X2 Terhadap Y.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian	80
Lampiran 2 Data ordinal dan data interval.....	89
Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian	95
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas.....	100
Lampiran 5 Korelasi antara variabel X	106
Lampiran 6 Uji hipotesis.....	107
Lampiran 7 R table dan F table.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sistem manajemen sumber daya manusia atau kepegawaian sangatlah penting bagi instansi atau organisasi untuk mengatur, mengelola, dan memaksimalkan fungsi para pegawai sehingga dapat berfungsi secara maksimal dalam produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai. Peran serta seluruh elemen yang dimiliki pada satuan unit kerja sudah seharusnya terwujud dalam satuan kerja yang efektif, efisien, dan bermutu agar mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Elemen-elemen yang terdapat pada satuan unit kerja mencakup, pimpinan, staf, dan petugas administrasi yang saling terkait dan saling menunjang antara satu dengan yang lainnya. Setiap elemen yang ada melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehari-hari juga memiliki beban kerja lain yang masih termasuk dalam ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya.

Jika dilihat dari sudut pandang ilmu manajemen terdapat beberapa persyaratan agar apa yang menjadi tujuan organisasi bisa dikelola secara efektif, antara lain bahwa pimpinan organisasi dapat memahami dinamika, peluang serta ancaman yang terdapat pada organisasinya, serta mampu memahami permasalahan yang terjadi di tengah masyarakat secara luas serta sumber-sumber input dalam organisasi yang akan dikelola secara berdaya guna dan berhasil guna dengan melihat kelemahan dan kekuatan yang dimiliki kemudian memanfaatkan

peluang yang datang dengan baik, yang pada akhirnya hal ini akan menimbulkan komitmen terhadap organisasi.

Secara garis besar komitmen dibagi menjadi dua bagian; komitmen organisasional dan komitmen terhadap pekerjaan. Menurut Salancik (Aini;2019), komitmen organisasional adalah nilai-nilai organisasi yang berasal dari diri pegawai sendiri. Dimana seorang pegawai berusaha keras dan berkorban untuk kebaikan organisasi, dan juga memikirkan masalah organisasi yang melahirkan rasa hubungan yang kuat antara pegawai dengan organisasinya. Pegawai tersebut menginginkan kerapatan hubungan dengan orang-orang yang bertanggung-jawab didalam organisasi, berusaha menjaga hubungan baik didalam bekerja, berkeinginan kuat untuk tetap setia didalam organisasinya. Apabila komitmen pegawai terhadap organisasi tinggi maka keberlangsungan sumber daya organisasi akan terjamin dengan baik. Komitmen organisasi adalah bagian sebuah intisari didalam manajemen sumber daya manusia. Untuk itu ditegakkannya kaidah prosedural merupakan bagian terpenting didalam membentuk kepercayaan serta kejujuran didalam organisasi, yang pada akhirnya memberi dampak positif pada komitmen organisasi secara keseluruhan. Untuk melihat rendahnya komitmen organisasi secara umum terhadap para pegawai ialah jika banyak dari para pegawai yang mangkir bekerja serta keluar dari organisasi. Sedangkan menurut Morgan dan Hunt (Aini;2019), bahwa secara teoritis, komitmen dimasukkan kedalam indikator komitmen continuan, afektif, serta normatif.

Komitmen organisasi dalam beberapa waktu terakhir ini menjadi topik yang ramai dibicarakan. Di sisi lain Mulyono (Aini;2019), menyatakan bahwa

terdapatnya komitmen yang tinggi pada diri pegawai terhadap organisasi akan menimbulkan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, serta berupaya dengan sebaik-baiknya hanya untuk kepentingan organisasi, juga mempunyai tekad yang tinggi agar tetap menjadi bagian dari organisasi. Keberlangsungan serta kemajuan dari sebuah organisasi bergantung pada peranan para anggota organisasi, dalam hal ini adalah para pegawai, mulai dari pimpinan sampai pada pegawai yang memiliki posisi paling rendah dalam organisasi. Para pegawai sangat memiliki peran yang besar dalam mempertahankan produktivitas kerja, dan berperan dalam menjalin komunikasi yang baik dengan pihak internal ataupun pihak eksternal instansi, juga berusaha menjaga nama baik institusi dengan memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Untuk menciptakan pegawai yang bersedia membantu instansi mencapai tujuannya maka dibutuhkan sebuah komitmen organisasi. Hal ini mengisyaratkan bahwa komitmen organisasi pegawai merupakan suatu faktor penting dalam menciptakan kesuksesan sebuah instansi.

Pendapat Larson (Munandar;2017), mengungkapkan bahwasannya pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi, akan berupaya lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi. Sedangkan menurut Robert (Mulyono;2018), bahwasannya komitmen organisasi merupakan cerminan seorang pegawai didalam mengidentifikasi organisasi serta terikat dengan tujuannya. Hal ini merupakan sikap kerja yang diinginkan, dikarenakan pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasi, bisa diandalkan karena berkemampuan bekerja lebih keras demi mencapai apa yang

menjadi tujuan organisasi, dan juga mempunyai keinginan yang tinggi untuk tetap bekerja pada instansi tersebut. Di sisi lain Wibowo (2014), berpendapat bahwasannya pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi secara umum memiliki kinerja yang baik, memiliki catatan kehadiran yang juga baik, memiliki sikap yang setia pada kebijakan instansi, memiliki motivasi, kepuasan serta produktivitas yang tinggi.

Komitmen merupakan sebuah keyakinan dari suatu pihak, bahwasannya dengan membangun hubungan baik dengan pihak lain adalah sesuatu yang penting dan memberikan pengaruh pada manfaat optimal yang diperoleh kedua pihak didalam menjalin hubungan. Menurut Robert (2014), bahwasannya komitmen organisasi merupakan gambaran bila seorang pegawai didalam mengenali organisasi serta terikat pada tujuan organisasinya. Hal inilah merupakan sikap-kerja yang sangat diperlukan, sebab individu-individu yang mempunyai komitmenlah yang diinginkan bisa bekerja-keras untuk mewujudkan tujuan organisasi serta berkeinginan kuat untuk setia bekerja pada organisasi.

Komitmen organisasi pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor penentu. Menurut pendapat Steers dan Porter dalam Sopiah (Mulyono;2018), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi, ialah faktor personal seperti karakteristik individu (*personal characteristic*). Faktor personal merupakan faktor yang paling awal sebagai pembentuk komitmen dalam diri seorang individu. Secara umum setiap individu berbeda karakteristik personal antara satu dengan yang lain. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia/KBBI; karakteristik adalah kemampuan/ciri untuk meningkatkan

kualitas hidup. Menurut Luthan (2015), bahwa komitmen organisasional salah satunya disebabkan karakteristik personal. Keterlibatan variabel personal antara lain; masa kerja dan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta status perkawinan. Setiap pegawai dituntut oleh organisasi supaya memiliki komitmen yang tinggi dalam pekerjaan, yang tujuannya sebagai upaya mendapatkan karakteristik personal pegawai yang baik, selaras dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan pendapat Siswanto (2013), Seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya yang mempunyai komitmen serta kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya akan teridentifikasi dengan kriteria-kriteria seperti; kesetiaan, inisiatif, tanggung-jawab, serta ketepatan waktu didalam setiap melakukan pekerjaannya.

Faktor kedua menurut Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (Mulyono;2018), adalah faktor organisasional. Faktor tersebut adalah faktor yang asalnya dari dalam organisasi, seperti kepemimpinan. Di sisi lain Thoha (Mulyono;2018), memberikan pengertian bahwa kepemimpinan merupakan karakter, sifat, serta cara individu didalam usaha menggerakkan dan membina sekelompok atau seseorang agar bersedia, setia dan komitmen melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung-jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi sesuai ketetapan. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Robbins (2014), bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memberi pengaruh sebuah kelompok untuk mencapai tujuan.

Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo merupakan elemen pendukung pemerintah daerah yang memiliki tugas dalam

melaksanakan kewenangan pada bidang pelayanan karantina ikan dan laboratorium pembinaan dan pengujian mutu hasil perikanan, untuk wilayah Gorontalo.

Didasarkan pada observasi awal yang dilaksanakan serta sekaligus dilakukan wawancara dengan seorang narasumber (Bapak Hamzah, S.Pi.,M.Si), yang menjabat sebagai Kepala Kantor Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1 Gorontalo ,diungkapkan bahwasannya, tidak semua pegawai yang bekerja pada Kantor Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1 Gorontalo memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang dia pimpin tersebut. Indikasi-indikasi rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi tersebut dapat dilihat dari komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinyu (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Dari sisi komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu, lemahnya ikatan emosional yang dimiliki pegawai terhadap organisasi sehingga tidak terlihat kemauan pegawai untuk menjadi bagian dari organisasi, contohnya adalah kurangnya kontribusi pegawai terhadap organisasi seperti tidak peduli terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi organisasi, juga tingkat kehadiran yang rendah. Dalam hal komitmen kontinyu (*continuance commitment*), contohnya adalah, adanya keinginan beberapa orang pegawai yang ingin mencari pekerjaan lain dikarenakan menginginkan upah yang lebih besar serta kompensasi lain, juga berharap pekerjaan diluar organisasi lebih baik mereka peroleh. Sedangkan dari sisi komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu rendahnya keinginan untuk tetap bertahan didalam organisasi, contohnya adalah, adanya

keinginan beberapa orang pegawai yang ingin dipindahkan atau dimutasikan ke instansi lain yang mereka anggap lebih baik untuk keberlangsungan karir mereka.

Indikasi-indikasi rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi tersebut memberikan gambaran sebagai bahan evaluasi mengenai tingkat komitmen para pegawai terhadap organisasi. Rendahnya komitmen para pegawai terhadap organisasi tersebut diduga karena dipengaruhi oleh faktor personal dan faktor organisasional. Dari sisi faktor personal, dimana para pegawai merasa kemampuan dalam bekerja terlalu dipaksakan untuk melakukan pekerjaan yang bukan keahlian mereka, juga penilaian pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang dikerjakan, dan sikap pimpinan kurang menyenangkan dalam memberikan perintah, serta kurangnya minat dalam melakukan pekerjaan di luar kemampuan. Sedangkan dari sisi faktor organisasional, dimana lingkungan dan struktur organisasi mempengaruhi komitmen para pegawai dalam bekerja, juga analisis pekerjaan belum dilakukan secara efektif dan efisien, juga organisasi belum memberikan pengembangan karir sesuai dengan kemampuan kerja para pegawai.

Didasarkan dari fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengajukan judul **“Pengaruh Faktor Personal dan Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo”**.

1.2. Rumusan Masalah

Didasarkan pada latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar Pengaruh Faktor Personal (X1) dan Faktor Organisasional (X2) secara simultan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo.
2. Seberapa besar Pengaruh Faktor Personal (X1), secara parsial terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo.
3. Seberapa besar Pengaruh Faktor Organisasional (X2), secara parsial terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini ialah agar diperoleh sebuah data untuk menganalisis tentang Faktor Personal (X1) dan Faktor Organisasional (X2) terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk memperoleh gambaran seberapa besar Pengaruh Faktor Personal (X1) dan Faktor Organisasional (X2) secara simultan

terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo.

2. Untuk memperoleh gambaran seberapa besar Pengaruh Faktor Personal (X1), secara parsial terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo
3. Untuk memperoleh gambaran seberapa besar Pengaruh Faktor Organisasional (X2), secara parsial terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang teori-teori serta ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), berhubungan dengan permasalahan yang dijadikan sumber penelitian yaitu faktor personal, faktor organisasional, dan komitmen organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi dan data yang aktual sebagai bahan rekomendasi untuk upaya kemajuan serta perkembangan organisasi khususnya pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan dengan mempraktekan pengetahuan yang sudah didapat saat dilapangan, khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Faktor Personal

2.1.1.1 Pengertian Faktor Personal

Secara umum faktor personal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seorang individu, yang meliputi keahlian dasar secara individu, motivasi, serta pengaruh keturunan. Faktor personal merupakan sumber utama dihasilkannya prestasi kerja pegawai. Dengan prestasi yang dimiliki seorang pegawai akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Thoha. M (2010;84), hal yang berhubungan dengan faktor personal, adalah dimana seorang pegawai pada tingkat tatanan organisasi terlihat kepercayaan pribadi, kemampuan, pengalaman masa lalu serta harapan kebutuhan yang diinginkannya. Faktor personal yang dimiliki oleh setiap orang berbeda-beda antara setiap individu.

Selanjutnya Nunuk Ardiani dalam Aini (2019), menyatakan bahwasannya pengertian faktor personal ialah kecakapan dan kemampuan, demografi dan latar belakang. Spesifikasi dari demografi ialah ras dan jenis kelamin. Sedangkan Robbins (2014), berpendapat bahwasannya karakteristik personal adalah; cara pandang terhadap objek tertentu serta berusaha mengartikan apa yang terlihat, menyangkut jenis kelamin, usia, serta tingkat pendidikan. Karakteristik personal meliputi keterampilan serta kemampuan,

latar belakang keluarga, pengalaman, sosial, usia, kebangsaan, jenis kelamin, serta hal lain yang mencerminkan sifat demografi tertentu. Karakteristik psikologis meliputi sikap, persepsi, belajar, kepribadian, serta motivasi. Karakteristik-karakteristik tersebut akan memberikan pengaruh pada perilaku seseorang di tempat kerja, Lumbanraja dalam Mulyono (2018).

Menurut Cherington dalam Munandar (2017), Faktor personal merupakan faktor yang melekat pada setiap individu dan sangat memberikan pengaruh pada komitmen individu terhadap organisasi. Seorang pegawai dengan masa kerja yang lebih lama dan berusia lebih tua memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan pegawai yang baru bekerja serta berusia lebih muda. Jika dilihat dari sisi jenis kelamin bahwa pegawai wanita cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi jika dibandingkan dengan pegawai pria. Sedangkan dari sisi pendidikan bahwa pegawai dengan pendidikan yang tinggi lebih memiliki komitmen yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan pegawai yang memiliki pendidikan yang lebih rendah. Dalam hal motivasi, jika pegawai yang mempunyai motivasi yang baik cenderung memiliki visi yang jauh ke depan, menurutnya bekerja bukanlah sekedar mendapatkan sesuatu (imbalan, prestasi, kebanggaan, harga diri), tetapi lebih penting ialah proses belajar untuk memperoleh misi dalam hidupnya.

Berdasarkan uraian pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor personal merupakan faktor yang melekat pada setiap individu dan sangat memberikan pengaruh pada komitmen individu terhadap organisasi

yang meliputi kecakapan dan kemampuan, demografi dan latar belakang yang dimiliki oleh seorang pegawai.

2.1.1.2.Karakteristik Faktor Personal

Faktor personal memiliki karakteristik tersendiri. Ada beragam faktor dari karakteristik faktor personal yang telah dijabarkan oleh para peneliti. Menurut Robbins dalam Aini (2019), ada beberapa faktor dari karakteristik faktor personal, yaitu:

1. Umur/Usia

Umur atau usia ialah lamanya waktu yang diperoleh untuk hidup, yang diawali sejak seseorang dilahirkan sampai berakhir dengan kematian. Makin tua usia seorang pegawai memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan pegawai yang berusia lebih muda. Hal ini dikarenakan sejalan dengan meningkatnya usia seseorang maka kesempatan untuk memperoleh pekerjaan lain akan semakin terbatas.

2. Jenis Kelamin

Manusia terlahir ke dunia atas kehendak Tuhan Yang Maha Esa, dibedakan menurut jenis kelaminnya, yakni laki-laki dan perempuan. Akan tetapi dikatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang relevan dan konsisten diantara keduanya dalam hal kemampuan memecahkan persoalan, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, sosiabilitas, motivasi.

3. Status Pernikahan

Setiap orang akan melalui proses pernikahan untuk membentuk rumah tangga yang bahagia serta kekal, dimana pernikahan merupakan ikatan lahir batin antara seorang laki-laki dan perempuan berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Dengan adanya pernikahan akan mempengaruhi peningkatan tanggung-jawab suatu pekerjaan menjadi lebih penting dan berharga.

4. Jumlah Tanggungan

Seorang pegawai yang memiliki tanggungan, yang merupakan banyaknya jumlah orang dalam suatu anggota keluarga yang menjadi tanggungannya. Dimana bila semakin banyak tanggungan seorang pegawai akan semakin besar pula ketergantungannya terhadap organisasi.

5. Pengalaman Kerja

Dimilikinya masa kerja yang lama akan membuat seorang pegawai lebih merasa betah didalam sebuah organisasi, Penyebabnya antara lain karena pegawai tersebut telah lama beradaptasi dengan lingkungan kerjanya hingga dirinya telah memperoleh kenyamanan dengan pekerjaan yang dijalani.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Faktor Personal

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Faktor Personal, menurut pendapat yang dikemukakan oleh Dyne dan Graham dalam Soekidjan (Munandar, 2017), adalah sebagai berikut:

1. Memiliki ciri-ciri kepribadian tertentu, seperti; ekstrovert, teliti, dering memiliki komitmen, memiliki pandangan positif/optimis. Hal tersebut terdapat pula pada seseorang yang memiliki orientasi kepada tim serta menjadikan tujuan tim diatas tujuan pribadi. Dan seseorang yang senang membantu orang lain akan cenderung lebih memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi
2. Masa Kerja dan Umur, memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi
3. Tingkat Pendidikan, semakin tinggi pendidikan maka semakin banyak harapan yang kemungkinan tidak terakomodir, sehingga menurunkan komitmen
4. Jenis Kelamin, pada umumnya perempuan menghadapi tantangan lebih besar didalam pencapaian karir, sehingga memiliki komitmen yang tinggi
5. Status Perkawinan, Pegawai yang telah menikah lebih terikat kepada organisasinya
6. Keterlibatan Kerja, tingkat keterlibatan kerja seseorang memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi.

2.1.1.4 Indikator-indikator Faktor Personal

Indikator-indikator faktor personal menurut Arief Subyantoro dalam Aini (2019), adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan (*ability*);
Merupakan kapasitas yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan berbagai tugas didalam sebuah pekerjaan. Dapat pula diartikan bahwa

kemampuan (*ability*) adalah fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) serta keterampilan (*skill*).

2. Nilai;

Nilai seorang individu berdasarkan kepada pekerjaan yang memberikan kepuasan, bisa dinikmati, hubungan dengan orang lain, dimilikinya waktu untuk keluarga, serta pengembangan intelektual.

3. Sikap (*attitude*);

Sikap merupakan pernyataan evaluatif, menyangkut hal yang menguntungkan ataupun tidak menguntungkan, menyangkut orang, obyek, atau peristiwa.

4. Minat (*interest*);

Merupakan sikap yang menyebabkan orang lain senang terhadap obyek situasi serta ide-ide tertentu. Hal tersebut berlanjut pada perasaan senang serta kecenderungan untuk menemukan obyek yang disenangi tersebut. Minat yang dimiliki seorang individu menjadi sebuah faktor penentu kecocokan orang dengan pekerjaan yang dimiliki.

2.1.2. Faktor Organisasional

2.1.2.1. Pengertian Faktor Organisasional

Persepsi faktor organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Faktor organisasi dipandang sangat penting bagi perilaku pekerjanya. Faktor organisasi yang sering dikenal dengan istilah *perceived organizational support* (POS) merupakan sebuah konsep yang

penting dalam literatur perilaku sebuah organisasi dimana faktor organisasi dapat memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. *Treatment* yang dilakukan organisasi dijadikan sebagai stimulus yang di tangkap oleh pegawai yang diintrepretasikan menjadi persepsi atas faktor organisasi tersebut.

Menurut Hariandja (2015), POS merupakan faktor organisasi yang meyakinkan seseorang bahwa organisasi tempat kerjanya telah menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya. Persepsi faktor organisasi (*perceived organizational support*) adalah seluruh tentang persepsi karyawan bahwa organisasi ini menghargai kontribusi karyawan dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Ketika karyawan memiliki persepsi bahwa pekerjaan karyawan dihargai dan sangat diperdulikan oleh organisasi, hal ini akan mendorong karyawan untuk menyatukan keanggotaan sebagai organisasi kedalam identitas mereka.

Menurut Steers dan Porter dalam Mita, (2017). Faktor ini merupakan faktor yang timbul akibat adanya visi misi yang ditetapkan oleh organisasional atau perusahaan, dapat diartikan juga faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri. Faktor ini akan mempengaruhi komitmen organisasional dengan cara seberapa besar organisasional memberikan perhatian dalam pemberian tugas kepada para pegawai. Misalnya adalah organisasi memberikan *training* kepada calon pegawai, memberikan pengawasan pada pegawai, atau memberikan fasilitas kepada pegawai.

Menurut pendapat Shukor dalam Aini (2019), bahwa faktor organisasional adalah komitmen yang dimiliki seorang pegawai terhadap harapan yang menjadi keinginan dari pekerjaannya. Sebuah organisasi membutuhkan tenaga, pemikiran, kepakaran, serta kemahiran yang diperoleh dari pegawai. Disisi lain pegawai bergantung pada sesuatu yang diperoleh dari organisasinya. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen adalah minat pegawai terhadap pekerjaan. Untuk itu instansi harus mengadakan pelatihan-pelatihan dan juga melakukan waktu penjadwalan kerja serta memberikan semangat kepada para pegawai agar mampu menyumbangkan komitmen yang tinggi didalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Condrat (2015), komitmen kerja yang diberikan oleh pegawai sangat tergantung pada sejauh mana para pegawai puas terhadap layanan yang diberikan oleh sebuah organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa, pengertian faktor organisasional adalah faktor yang timbul akibat adanya visi misi yang ditetapkan oleh organisasi yang mempengaruhi komitmen organisasional dengan cara seberapa besar organisasi memberikan perhatian dalam pemberian tugas kepada para pegawai.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Faktor Organisasional

Pendapat yang dikemukakan oleh Steers dan Porter dalam Sopiah (Mulyono;2018), bahwasannya penyebab yang memengaruhi faktor organisasional terhadap komitmen organisasi, diantaranya; *job scope, works experiences, goal consistency organizational, supervisio*. Hal-hal tersebut

akan menimbulkan dan membentuk tanggung jawab. Sedangkan Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (Mulyono;2018), mengatakan bahwasannya komitmen organisasi mendapat pengaruh dari faktor organisasional, yaitu faktor yang asalnya dari internal organisasi, contohnya kompensasi serta kepemimpinan. Menurut Bass dalam Darmawan (2017), dikatakan bahwasannya kualitas seorang pemimpin merupakan faktor penting karena menjadi faktor penentu kegagalan atau keberhasilan sebuah organisasi. Organisasi mengharuskan pemimpin yang kuat agar-supaya efektivitasnya maksimum (Robbins;2014).

Adapun pendapat lain tentang faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap faktor organisasional menurut Mc Shane, Steven L dan Mary Ann Von Glinow dalam Munandar (2017), yaitu;

a) Faktor Keamanan Kerja

Hubungan kerja yang seimbang antara instansi dengan pegawai merupakan hal yang dibutuhkan oleh para pegawai. Faktor keamanan kerja merupakan hal yang harus mendapat perhatian dari pihak instansi untuk menjaga hubungan dengan pegawai, agar menumbuhkan kepercayaan mereka, dimana pekerjaan mereka dihargai.

b) Faktor Pemahaman Organisasi

Pemahaman organisasi (*affective commitment*) merupakan identifikasi yang dilakukan secara perindividu terhadap instansi, hal ini akan menguat disaat seorang pegawai mempunyai pemahaman yang kuat menyangkut instansi atau organisasinya. Para pegawai secara terus-menerus diberi

pemahaman menyangkut kegiatan organisasi serta juga pengalaman pribadi dari bagian lain.

c) Faktor Keterlibatan Pegawai

Para pegawai akan sadar telah menjadi bagian dari organisasi disaat mereka dilibatkan partisipasinya didalam pengambilan keputusan penting untuk masa depan organisasi. Dengan partisipasi tersebut, para pegawai akan merasakan bahwa organisasi sebagai refleksi dari keputusannya sendiri. Keterlibatan pegawai juga membentuk loyalitas, sebab dengan keterlibatan para pegawai didalam pengambilan keputusan bermakna organisasi memiliki kepercayaan terhadap para pegawainya.

d) Faktor Kepercayaan Pegawai

Kepercayaan merupakan keyakinan terhadap seorang individu atau kelompok. Kepercayaan merupakan hal yang penting terhadap komitmen organisasi, dikarenakan sangat bersentuhan dengan hubungan kerja. Pegawai berkomitmen mengabdikan pada organisasi jika mereka dapat percaya terhadap kepemimpinan yang ada.

2.1.2.3. Indikator-indikator Faktor Organisasional

Menurut pendapat Shukor dalam Aini (2019), indikator-indikator dari faktor organisasional adalah sebagai berikut;

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar lokasi tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan

tugas yang dijalankannya. Lingkungan kerja meliputi; kondisi fisik pada lingkungan kerja dan suasana kerja

2. Supervisi

Supervisi merupakan penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap para pegawai. Supervisi meliputi; gaya supervisi dan hubungan pegawai dengan pimpinannya

3. Konsistensi

Konsistensi merupakan kesesuaian didalam melaksanakan pekerjaan. Konsistensi menyangkut; tentang pekerjaan dan sistem pemberian upah atau gaji

2.1.2.4. Aspek-Aspek Faktor Organisasional

Mitchell dan Lee dalam Khairul Anam (2016), membagi Faktor Organisasional ke dalam 3 aspek, yaitu: *fit*, *link*, dan *sacrifice*.

a. *Fitt* (kecocokan) ;

Fitt diartikan sebagai sebuah kondisi pada saat seorang individu mempersepsikan dirinya memiliki kecocokan dengan organisasi dan lingkungan kerjanya. Pada kondisi seseorang memiliki rasa cocok dengan kondisi kerjanya, orang tersebut akan memiliki rasa nyaman. Pada kondisi tersebut, tujuan karir, nilai-nilai pribadi, serta perencanaan masa depan haruslah disesuaikan dengan budaya kerja organisasi serta pekerjaannya. Makin kuat perasan cocok yang dialami, juga akan dirasakan makin kuat rasa terikat pada perusahaan pada masalah personal dan profesionalitas kerja.

b. *Link* (hubungan) ;

Hubungan baik antara sesama pegawai dan atasan saat berada pada lingkungan kerja yang akan menimbulkan rasa nyaman yang tinggi.

Link adalah sebuah dimensi yang dikesankan pada hubungan antara seorang individu dengan lingkungan perusahaan secara formal ataupun secara informal contohnya menyangkut kegiatan, lokasi, proyek, serta bagian-bagian didalam organisasi. Bila makin baik dan makin banyak hubungan yang didapatkan oleh seseorang didalam organisasi ataupun komunitasnya, maka individu tersebut akan makin terikat pada pekerjaannya.

c. *Sacrifice* (pengorbanan) ;

Sacrifice dapat diartikan bahwa apa yang harus dikorbankan seorang pegawai apabila mereka ingin meninggalkan pekerjaan mereka. *Sacrifice* mengacu kepada persepsi individu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan material maupun psikologis yang mungkin akan hilang apabila pegawai meninggalkan pekerjaannya.

2.1.3. Komitmen Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Pendapat yang dikemukakan oleh Zurnali C dalam Aini (2019), bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologi yang menspesifikasikan hubungan pegawai terhadap organisasi atau keterlibatannya yang dapat memberi pengaruh terhadap pilihan pegawai untuk tetap bertahan atau tidak dalam organisasi. Hal ini terlihat didalam tiga

aspek, yakni; komitmen kontinyu, komitmen afektif, dan komitmen normatif. Disisi lain Luthans dalam Aini (2019), mengungkapkan komitmen organisasi ialah hasrat yang besar untuk berketetapan menjadi bagian dari organisasi, keyakinan tertentu, berketetapan dalam berusaha sesuai harapan organisasi. Hal ini memiliki makna dari sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai terhadap organisasi serta proses keberlanjutan disaat para pegawai menunjukkan perhatian kepada organisasi serta kemajuan dan keberhasilan yang berlanjut.

Menurut Sopiah dalam Mulyono (2018), komitmen organisasi merupakan derajat, diimana seorang pegawai menerima dan percaya pada tujuan-tujuan organisasi serta akan bertahan untuk tetap berada dalam organisasi. Hal ini meliputi; kesetiaan anggota, kebanggaan anggota, serta hasrat anggota terhadap organisasi. Sedangkan Porter dalam Mulyono (2018), memberikan penjelasan bahwasannya sebuah bentuk komitmen tidak hanya bersifat loyalitas yang pasif, tapi pula menyangkut hubungan yang aktif terhadap organisasi, serta mempunyai tujuan berusaha keras untuk tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang menggambarkan rasa suka atau tidak suka oleh pegawai kepada organisasinya, Robbins dalam Mulyono (2018). Sedangkan Richards M. Steers dalam Mulyadi (2018), mengungkapkan bahwasannya komitmen organisasi adalah bentuk rasa identifikasi (percaya kepada nilai-nilai organisasi), keterlibatan (bersedia untuk berusaha sebaik-baiknya untuk tujuan organisasi), serta loyalitas

(hasrat untuk berketetapan menjadi bagian dari organisasi), yang disuarakan oleh para pegawai terhadap organisasinya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya pengertian komitmen organisasi ialah kemampuan para pegawai didalam mengidentifikasi dirinya terhadap aturan-aturan, nilai-nilai, tujuan organisasi, yang meliputi aspek loyalitas terhadap organisasi, serta keterlibatan didalam pekerjaannya.

2.1.3.2. Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (2013), diungkapkannya bahwasannya ada tiga bentuk komitmen organisasi, yakni;

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), dapat terlaksana jika pegawai berkeinginan menjadi bagian dari organisasi dikarenakan dimilikinya ikatan emosional
2. Komitmen Kontinyu (*Continuance Commitment*), dapat terlaksana jika pegawai berketetapan bertahan didalam organisasi, dikarenakan menginginkan upah serta kompensasi lain, ataupun disebabkan pegawai tersebut tidak mendapatkan pekerjaan diluar organisasi
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), merupakan perasaan untuk tetap bertahan didalam organisasi, disebabkan tanggung-jawab dan kewajiban kepada organisasi yang didasarkan pada pertimbangan nilai, norma, serta keyakinan pegawai.

Sedangkan menurut Curtis, Susan & Wright dalam Aini (2019),

menjelaskan bahwasannya komitmen organisasi terbentuk atas tiga aspek, yakni;

1. Berkeinginan merawat status anggota didalam organisasi
2. Penerimaan serta keyakinan untuk nilai-nilai serta tujuan organisasi
3. Bersedia bekerja maksimal sebagai anggota organisasi.

2.1.3.3. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Pendapat yang dikemukakan Steers dalam Aini (2019), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai, yaitu;

- 1) Karakter kinerja pribadi, termasuk masa jabatan yang dimiliki didalam organisasi serta variasi keinginan dan kebutuhan berbeda-beda pada setiap pegawai
- 2) Karakter pekerjaan, menyangkut identitas penugasan serta peluang berinteraksi sesama rekan kerja didalam organisasi
- 3) Pengalaman kerja, menyangkut kehandalan organisasi diwaktu lalu, serta cara pegawai menyampaikan perasaan yang dimiliki menyangkut organisasi.

Menurut David dalam Aini (2019), mengatakan bahwasannya faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu;

- 1) Faktor personal; jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, kepribadian, pengalaman kerja, dan lain sebagainya
- 2) Karakteristik pekerjaan; tantangan dalam pekerjaan, konflik pekerjaan, lingkup jabatan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain sebagainya

- 3) Karakteristik struktur; bentuk organisasi, besar-kecilnya organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan lain sebagainya
- 4) Pengalaman kerja; pengalaman kerja seorang pegawai sangat memberi pengaruh terhadap komitmen organisasi

Steers dan Porter dalam Sopiah, Mulyono;2018), menyatakan bahwasannya faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu;

1. Faktor personal yang terdiri atas; *job expectations, psychological contract, job choice faktor, karakteristik personal*. Seluruh faktor tersebut akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi yang terdiri atas; *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Seluruh faktor tersebut akan melahirkan tanggung-jawab.
3. Faktor non organisasi, yang terdiri atas; *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain.

2.1.3.4. Indikator-indikator Komitmen Organisasi

Menurut Kanter dalam Aini (2019), diungkapkannya bahwasannya ada tiga indikator komitmen organisasi, yakni;

1. *Continuance Commitment* (komitmen berkesinambungan), ialah komitmen yang berkorelasi dengan dedikasi pegawai didalam menjalankan roda organisasi, serta mendapatkan individu yang bersedia berkorban juga berinvestasi terhadap organisasi
2. *Cohesion Commitment* (komitmen terpadu), ialah komitmen pegawai

kepada organisasi yang disebabkan oleh dimilikinya hubungan sosial dengan rekan kerja lainnya

3. *Control Commitment* (komitmen terkontrol), ialah komitmen pegawai terhadap norma organisasi yang mengarahkan perilaku kearah yang diinginkan

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

2.1.4. Hubungan Antara Variabel Penelitian

2.1.4.1. Hubungan Faktor Personal Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Cherington dalam Munandar (2017), Faktor personal merupakan faktor yang melekat pada setiap individu dan sangat memberikan pengaruh pada komitmen individu terhadap organisasi. Menurut Luthan (2015), bahwa komitmen organisasional salah satunya disebabkan karakteristik personal. Keterlibatan variabel personal antara lain; masa kerja dan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta status perkawinan. Setiap pegawai dituntut oleh organisasi supaya memiliki komitmen yang tinggi dalam pekerjaan, yang tujuannya sebagai upaya mendapatkan karakteristik personal pegawai yang baik, selaras dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan pendapat Siswanto (2013), Seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya yang mempunyai komitmen serta kinerja yang baik

dalam melaksanakan pekerjaannya akan teridentifikasi dengan kriteria-kriteria seperti; kesetiaan, inisiatif, tanggung-jawab, serta ketepatan waktu didalam setiap melakukan pekerjaannya.

2.1.4.2. Hubungan Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut pendapat Shukor dalam Aini (2019), bahwa faktor organisasional adalah komitmen yang dimiliki seorang pegawai terhadap harapan yang menjadi keinginan dari pekerjaannya. Sebuah organisasi membutuhkan tenaga, pemikiran, kepakaran, serta kemahiran yang diperoleh dari pegawai. Disisi lain pegawai bergantung pada sesuatu yang diperoleh dari organisasinya.

Steers dan Porter dalam Sopiah, Mulyono;2018), menyatakan bahwasannya salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu; Faktor organisasional yang terdiri atas; *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Seluruh faktor tersebut akan melahirkan tanggng-jawab. Faktor organisasional akan memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi melalui seberapa besar organisasi mencurahkan perhatiannya pada saat memberikan tugas kepada para pegawai.

2.1.5. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1	Icha Nurul Aini (2019)	Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasio nal, Faktor Non-Organisasio nal terhadap Komitmen Organisasio nal pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan.	Untuk mengetahui Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non-Organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non-Organisasional secara parsial ataupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen	<p>Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non-Organisasional, dan Komitmen Organisasional</p> <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang, sedangkan peneliti jumlah sampel adalah 51 orang 2. Tempat penelitian adalah Medan sedangkan tempat peneliti adalah Gorontalo 3. Analisis yang digunakan penelitian adalah analisis regresi linier berganda sedangkan peneliti menggunakan path analisis
2	Iksan Mulyono (2018)	Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasio nal, Faktor Non-Organisasio nal terhadap Komitmen Organisasio nal Karyawan pada AJB Bumi Putra Gondoman	Untuk mengetahui Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non-Organisasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada AJB Bumi Putra Gondoman Yogyakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Faktor Personal, Faktor Non-Organisasional secara parsial ataupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasional, dan variabel Faktor Organisasional merupakan variabel yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen	<p>Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non-Organisasional, dan Komitmen Organisasional</p> <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat penelitian adalah Yogyakarta sedangkan tempat peneliti adalah Gorontalo 2. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang sedangkan peneliti jumlah populasi sebanyak 51 orang 3. Analisis yang digunakan penelitian adalah analisis regresi linier berganda

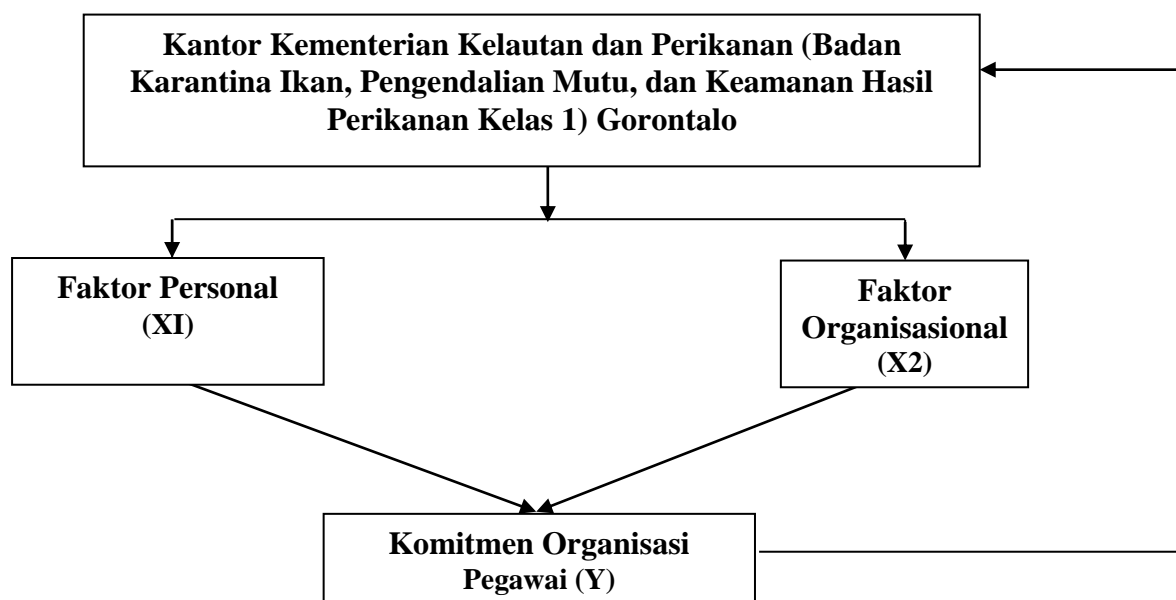
		Jogyakarta		Organisasional.	sedangkan peneliti menggunakan path analisis
3	Munandar, Aris. (2017)	Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasi, Faktor Non-Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. (Studi kasus pada karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan)	Untuk mengetahui Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasi, Faktor Non-Organisasional terhadap Komitmen Organisasi. (Studi kasus pada karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Faktor Personal, Faktor Organisasi, Faktor Non-Organisasional secara parsial ataupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi, dan variabel Faktor Personal merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan	<p>Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non-Organisasional, dan Komitmen Organisasi</p> <p>Perbedaan : 1.Tempat penelitian adalah Yogyakarta sedangkan tempat peneliti adalah Gorontalo 2.Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang sedangkan peneliti jumlah populasi sebanyak 51 orang 3.Analisis yang digunakan penelitian adalah analisis regresi linier berganda sedangkan peneliti menggunakan path analisis</p>

2.2. Kerangka Pemikiran

Dalam pelaksanaan penelitian ini digunakan dua variabel bebas, yakni; faktor personal dan faktor organisasional, yang merupakan variabel yang diduga memiliki pengaruh besar terhadap variabel terikat, yakni; komitmen organisasi pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo.

Faktor personal berasal dari dalam diri pegawai diantaranya adalah harapan yang diinginkan dari pekerjaan, kemauan melaksanakan pekerjaan karena ingin mencapai sesuatu misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi. Sedangkan faktor organisasional merupakan faktor yang berasal dari dalam suatu organisasi seperti kepemimpinan dan kompensasi. Kedua faktor tersebut diduga berepengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo.

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



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang merupakan kesimpulan yang diambil peneliti dan akan dilakukan pengujian atas kebenarannya. Hipotesis penelitian akan memandu peneliti pada saat pelaksanaan penelitian dilapangan, baik dalam pengumpulan data ataupun sebagai objek penelitian Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian maka yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Faktor Personal (X1) dan Faktor Organisasional (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo
2. Faktor Personal (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo
3. Faktor Organisasional (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (Y) pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Didasarkan pada uraian sebelumnya bahwasannya yang menjadi objek dari penelitian ialah Pengaruh Variabel Faktor Personal (X1) dan Faktor Organisasional (X2) terhadap Variabel Komitmen Organisasi Pegawai (Y) Pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini metode yang digunakan ialah jenis metode *survey*, bahwa metode *survey* dipergunakan untuk memberi penjelasan hubungan kausal serta pengujian hipotesis. Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dari suatu populasi serta penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama atau pokok. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2010), metode *survey* adalah sebuah metode penelitian yang diperuntukkan untuk populasi kecil ataupun polulasi besar, akan tetapi data-data yang dipelajari hanya berupa data-data yang asalnya dari sampel yang di ambil berasal dari bagian populasinya, serta hubungan-hubungan diantara variabel psikologi ataupun sosiologi.

Dan untuk pendekatan didalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya, Sugiyono (2010), mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai penelitian yang berpedoman kepada

filsafat positifisme, yang biasanya diperuntukkan dalam meneliti populasi ataupun sampel tertentu, didalam metode ini merupakan angka–angka serta analisis yang menggunakan statistik.

3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian

Tujuan operasional variabel adalah agar dapat memberikan penjelasan makna untuk variabel penelitian. Didalam penelitian ini memiliki dua jenis variabel penelitian yaitu;

1. Variabel bebas (*independent*) yakni; Faktor Personal (X1) dan faktor Organisasional (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*) yakni; Komitmen Organisasi Pegawai (Y)

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Faktor Personal (X1)	1. Kemampuan (<i>ability</i>) 2. Nilai 3. Sikap (<i>attitude</i>) 4. Minat (<i>interest</i>)	Ordinal
Faktor Organisasional (X2)	1. Lingkungan kerja 2. Supervisi 3. Konsistensi	Ordinal

Sumber (X1): Arief Subyantoro dalam Aini (2019)

Sumber (X2): Shukor dalam Aini (2019)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi Pegawai (Y)	Ukuran Komitmen Organisasi Pegawai	1. Komitmen Afektif <i>(Affective Commitment)</i> 2. Komitmen Kontinyu <i>(Continuance Commitment)</i> 3. Komitmen Normatif <i>(Normative Commitment)</i>	Ordinal

Sumber : Allen & Meyer (2013)

Didalam pelaksanaan penelitian ini, pendapat Ridwan (2010) bahwa pada setiap variabel dependen ataupun variabel independen akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Variabel Independen Faktor Personal (X1) dan Faktor Organisasional (X2), serta variabel dependen Komitmen Organisasi Pegawai (Y) akan dilakukan pengukuran dengan menggunakan instrumen kuisioner yang menggunakan skala *likert (likert;s type item)* .
2. Jawaban yang diperoleh dari setiap item instrumen, diukur dengan skala *likert* yang mempunyai *grade* dari sangat positif sampai dengan sangat negatif
3. Kuisioner disusun dengan memberikan lima pilihan (*option*), dan tiap-tiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda-beda, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu	5
Setuju/Sering	4
Ragu-ragu/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.

Menurut Ridwan (2014) bahwasannya, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Didasarkan pada pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo sebanyak 39 orang pegawai.

Tabel. 3.3 Populasi

Bagian/Bidang	Jumlah	
	ASN	Honorir
Kepala UPT (Struktural)	1 Orang	
PHPI Ahli Muda	3 Orang	
PHPI Ahli Pertama	2 Orang	
PHPI Pelaksana Lanjutan	5 Orang	
PHPI Pelaksana	5 Orang	
PHPI Pemula	1 Orang	
Inspektur Mutu Ahli Pertama	1 Orang	
Asisten Inspektur Mutu Pelaksana	1 Orang	
Pranata Komputer Pelaksana Lanjutan	1 Orang	
Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Pertama	1 Orang	
Bendahara	1 Orang	
Analisis Keuangan	1 Orang	

Analisis Barang Milik Negara	1 Orang	
Pengelola Keuangan	1 Orang	
Pengadministrasi Umum	1 Orang	
Arsiparis Pelaksana Lanjutan	1 Orang	
Arsiparis Pelaksana	1 Orang	
PPNPM	4 Orang	7 Org
Total	32 Org	7 Org

Sumber : BKIPM Gorontalo, September 2022

2. Sampel

Sampel merupakan bagian anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, hanya sebagian, tetapi tidak semuanya. Sampel merupakan sub-kelompok atau bagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2014), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada.

Untuk mendapatkan sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam penelitian ini ditentukan oleh dua faktor yaitu; metode penarikan sampel dan penentu penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *sensus* dimana seluruh anggota populasi yang ada dijadikan sampel yakni sebanyak 39 orang pegawai.

3.2.3 Jenis Dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dan dikelompokkan 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 pegawai yang ada pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) 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):

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 Bapak Hamzah, S.Pi.,M.Si, yang menjabat sebagai Kepala Kantor Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1 Gorontalo
3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden yaitu pegawai Kantor Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1 Gorontalo
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 ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Uji validitas dilakukan 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 3.4 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 rendah / Sangat Lemah

Sumber : Ridwan (2008)

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) 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 dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *crombach alpha* $> 0,60$ dan jika nilai *crombach 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 successive interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

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

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

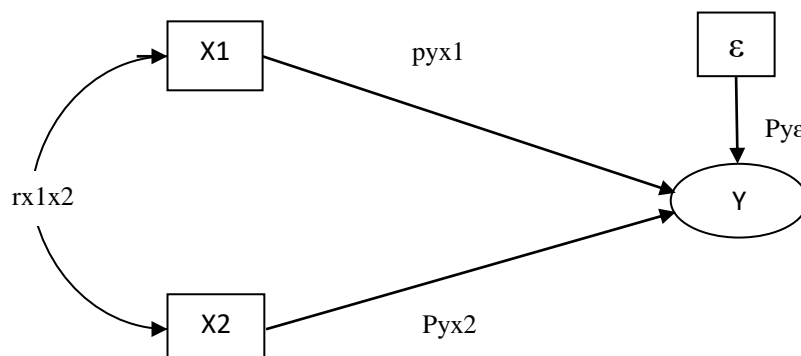
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.6 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh faktor personal, faktor organisasional, dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasi pegawai, 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 Strukrur Path Analysis



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

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

Dimana :

X1 : Faktor Personal

X2 : Faktor Organisasional

Y : Komitmen Organisasi Pegawai

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 tetapi berpengaruh terhadap Y.

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 : $Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$
2. Menghitung matrix korelasi antar X1, X2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenius
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{yx_i} (i=1 dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1 dan X2 terhadap Y

7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_{y\epsilon}$)

8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

a. Pengaruh langsung :

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (P_{yx_i}) (P_{yx_j}) \text{ dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

b. Pengaruh tidak langsung :

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (P_{yx_i}) (P_{yx_1x_j}) (P_{yx_i}) \text{ dimana } i = \text{yang}$$

berpengaruh, dan $j = \text{yang dilalui}$. Besarnya pengaruh total untuk setiap

variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung atau dengan rumus

$$= P_{yx_i}^2 + \sum P_{yx_i} r_{x_1x_j}$$

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo.

Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo merupakan elemen pendukung pemerintah daerah yang memiliki tugas dalam melaksanakan kewenangan pada bidang pelayanan karantina ikan dan laboratorium pembinaan dan pengujian mutu hasil perikanan, untuk wilayah Gorontalo, dibentuk 20 Mei 2013 berdasarkan keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor 15/KEPMEN-KP/2013.

Pembentukan Badan Karantina Ikan dan Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan merupakan simplifikasi dari pelaksanaan implementasi peraturan perundangan, tugas pokok dan fungsi, visi dan misi, birokrasi dan orientasi pelayanan dari dua institusi yaitu Karantina Ikan dan Laboratorium Pembinaan dan Pengujian Mutu Hasil Perikanan. Dilatarbelakangi masih terdapatnya permasalahan dalam kegiatan ekspor hasil perikanan yang menyangkut aspek persyaratan negara tujuan ekspor dalam hal mutu, lemahnya pengawasan dan pengendalian mutu produk perikanan tujuan ekspor yang berdampak masih terdapatnya penolakan produk perikanan asal Indonesia oleh negara tujuan, diperlukan langkah dan strategi untuk menciptakan sinergitas dua

institusi yang mempunyai tugas pokok dan fungsi yang masing-masing berorientasi kepada keamanan pangan, perlindungan sumberdaya, pelayanan kepada masyarakat dan merupakan bagian dari sistem perdagangan, menjadi satu organisasi sebagai bentuk yang dianggap ideal guna mengemban misi dan tugas yang semakin berkembang.

Adapun dasar pemikiran yang melatarbelakangi perlunya dibentuk satu Badan yang dapat mengakomodir fungsi karantina dan pengendalian mutu hasil perikanan, yaitu:

1. Konsekuensi Trend Globalisasi
2. Isu Strategis yang bersifat nasional maupun global
3. Dukungan dan Permintaan Wakil Rakyat (DPR)
4. Alasan Efisiensi dan Efektivitas
5. Pusat Manajemen Mutu

Selanjutnya melalui Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 dibentuk Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan atau disebut BKIPM, yang diamanatkan sebagai institusi yang bertugas dan memiliki kompetensi untuk melindungi kelestarian sumberdaya hayati perikanan dari serangan hama penyakit berbahaya yang berpotensi merugikan melalui tindakan karantina ikan, melakukan pengendalian mutu dan keamanan hasil perikanan baik yang diimpor ataupun yang diekspor.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi:

“Terwujudnya Masyarakat Kelautan dan Perikanan yang Sejahtera dan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan yang Berkelanjutan”

Misi:

- 1. Struktur Ekonomi Yang Produktif, Mandiri, dan Berdaya Saing melalui Peningkatan Kontribusi Ekonomi Sektor Kelautan dan Perikanan terhadap Perekonomian Nasional**
- 2. Mencapai Lingkungan Hidup Yang Berkelanjutan melalui Peningkatan Kelestarian Sumber Daya Kelautan dan Perikanan**
- 3. Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya melalui Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan di KKP**

Motto Pelayanan Stasiun KIPM Gorontalo :

PADETI "*Pelayanan Dengan Hati*" (Diambil dari bahasa lokal Gorontalo, Kata "Padeti" yang Dimaknai "Tuntaskan")

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo.

1. Tugas:

- a. Melaksanakan pencegahan masuk dan tersebarnya Hama dan Penyakit Ikan Karantina dari luar negeri kedalam wilayah Negara Republik Indonesia

- b. Melaksanakan pencegahan masuk dan tersebarnya Hama dan Penyakit Ikan Karantina dari suatu area ke area lain di dalam negeri atau keluarnya dari dalam wilayah Negara Republik Indonesia
- c. Pengendalian mutu dan keamanan hasil perikanan
- d. Penerapan sistem manajemen mutu
- e. Pengawasan keamanan hayati ikan

2. **Fungsi**

- a. Pelaksanaan pencegahan masuk dan tersebarnya Hama dan Penyakit Ikan Karantina dari luar negeri dan dari suatu area ke area lain di dalam negeri, atau keluarnya dari dalam wilayah Negara Republik Indonesia
- b. Pelaksanaan pencegahan keluar dan tersebarnya Hama dan Penyakit Ikan tertentu dari wilayah Negara Republik Indonesia yang dipersyaratkan Negara tujuan
- c. Pelaksanaan tindakan karantina terhadap media pembawa Hama dan Penyakit Ikan Karantina/Hama dan Penyakit Ikan tertentu, jenis ikan dilindungi, dilarang, dibatasi, dan invasif, serta benda lain
- d. Pelaksanaan pengujian terhadap Hama dan Penyakit Ikan Karantina, Hama dan Penyakit Ikan tertentu, mutu dan keamanan hasil perikanan, dan keamanan hayati ikan

- e. Pelaksanaan sertifikasi kesehatan ikan, sertifikasi mutu dan keamanan hasil perikanan, dan sertifikasi keamanan hayati (*biosecurity*)
- f. Pelaksanaan pengelolaan dan pelayanan laboratorium dan instalasi
- g. Pelaksanaan pembuatan koleksi media pembawa, Hama dan Penyakit Ikan Karantina dan/atau Hama dan Penyakit Ikan tertentu
- h. Pelaksanaan pemantauan terhadap Hama dan Penyakit Ikan Karantina, mutu dan keamanan hasil perikanan, dan keamanan hayati ikan
- i. Pelaksanaan pengawasan terhadap Hama dan Penyakit Ikan Karantina dan keamanan hayati ikan
- j. Pelaksanaan surveilans terhadap Hama dan Penyakit Ikan Karantina dan keamanan hayati ikan
- k. Pelaksanaan inspeksi, verifikasi, surveilans, audit, dan pengambilan contoh ikan dan hasil perikanan di Unit Pengolahan Ikan dalam rangka sertifikasi penerapan program manajemen mutu terpadu
- l. Penerapan sistem manajemen mutu pelayanan operasional dan laboratorium
- m. Penindakan pelanggaran perkarantinaan ikan, pengendalian mutu dan keamanan hasil perikanan, dan keamanan hayati ikan
- n. Pengumpulan, pengolahan data dan informasi perkarantinaan ikan, pengendalian mutu dan keamanan hasil perikanan, dan keamanan hayati ikan

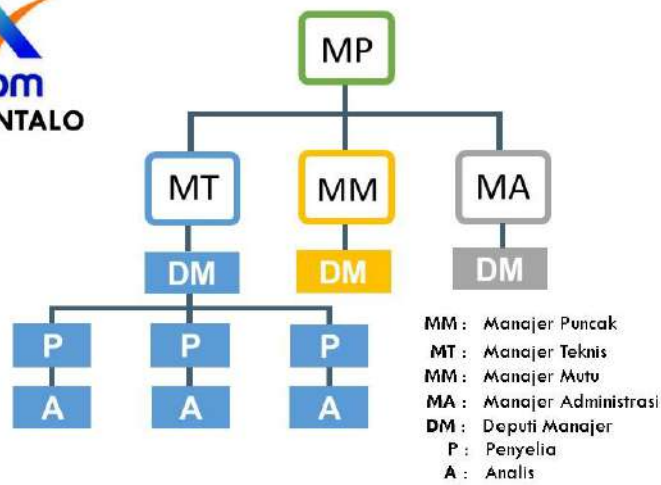
- o. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

4.1.4. Struktur Organisasi

Dibawah ini disajikan Struktur Organisasi Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo. Dengan adanya struktur organisasi ini akan memudahkan terlaksananya masing-masing tugas pokok dan fungsi yang dijalankan setiap elemen pada setiap bagian yang ada.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo.

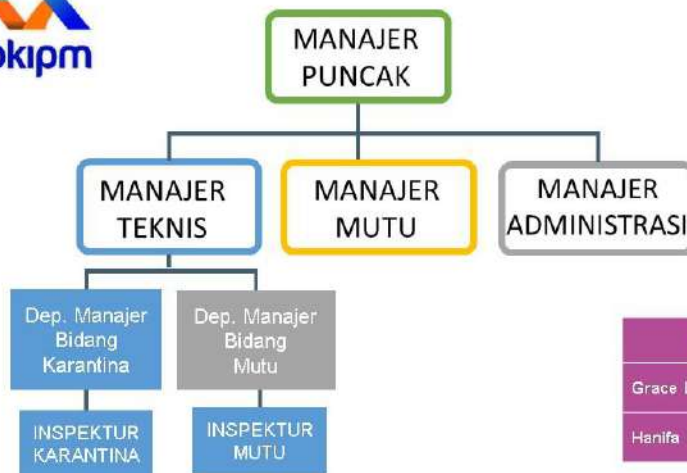




SNI/ISO 17025:2008



STRUKTUR ORGANISASI
LABORATORIUM PENGUJI



MANAJEMEN	JABATAN
Hamzah, S.Pl., M.Si.	Manajer Puncak
Iwana S.Putri, S.St.Pl.	Manajer Mutu
Saharuddin, S.Pl., M.Si.	Manajer Teknis
Takwin Suleman	Manajer Administrasi

ADMINISTRASI	JABATAN
Grace L.Tantu, S.Si.	Deputi Manajer bidang Mutu
Hanifa Gobel, S.Pl.	Deputi Manajer bidang Karantina



STRUKTUR
ORGANISASI LEMBAGA INSPEKSI (SNI ISO 17020:2012)

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo dengan memberikan pertanyaan/pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 39 orang responden.

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

a. Pendidikan

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

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
SMA/Sederajat	5	12,8
S1	26	66,7
S2	8	20,5
Total	39	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.1, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 5 orang atau 12,8%, S1 sebanyak 26 orang atau 66,7%, S2 sebanyak 8 orang atau 20,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah tingkat pendidikan S1.

b. Jenis Kelamin

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

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	26	66,7
Perempuan	13	33,3
Total	39	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 26 orang atau sekitar 66,7%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 13 orang atau 33,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

c. Usia

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

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 30 tahun	12	30,8
31-40 tahun	21	53,8
>41 tahun	6	15,4
Total	39	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.3, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 30 tahun yaitu 12 orang atau sekitar 30,8%, jumlah responden yang umurnya antara 31-40 tahun sebanyak 21 orang atau 53,8%, jumlah

responden yang umurnya >41 tahun sebanyak 6 orang atau sekitar 15,4%.

Hal ini menunjukkan bahwa responden yang umurnya antara 30-40 tahun lebih banyak.

d. Masa Kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 1 tahun	6	15,4
2 - 4 tahun	13	33,3
> 4 tahun	20	51,3
Total	39	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.4, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun yaitu 6 orang atau sekitar 15,4%, jumlah responden yang memiliki masa kerja antara 2-4 tahun sebanyak 13 orang atau 33,3%, jumlah responden yang memiliki masa kerja > 4 tahun sebanyak 20 orang atau sekitar 51,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja > 4 tahun lebih banyak.

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian diharapkan mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Bobot Jumlah skor tertinggi : $5 \times 1 \times 39 = 195$

Bobot Jumlah skor terendah : $1 \times 1 \times 39 = 39$

Rentang skala : $\frac{195 - 39}{5} = 31,2$ dibulatkan menjadi 31

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
39 – 70	Sangat Rendah
71 – 102	Rendah
103 – 134	Sedang
135 – 166	Tinggi
167 – 198	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 39 responden yang ditetapkan sebagai sampel seperti pada tabel berikut:

1. Variabel Faktor Personal (X1)

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

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Faktor Personal (X1)

Bobot	Item														
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	2	4	5.1	0	0	0	7	14	17.9	0	0	0	2	4	5.1
3	11	33	28.2	22	66	56.4	26	78	66.7	22	66	56.4	11	33	28.2
4	15	60	38.5	13	52	33.3	6	24	15.4	17	68	43.6	15	60	38.5
5	11	55	28.2	4	20	10.3	0	0	0	0	0	0	11	55	28.2
Σ	39	152	100	39	138	100	39	116	100	39	134	100	39	152	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sedang			Sedang			Tinggi		

X1.6			X1.7		
F	Skor	%	F	Skor	%
0	0	0	0	0	0
7	14	17.9	2	4	5.1
26	78	66.7	11	33	28.2
6	24	15.4	15	60	38.5
0	0	0	11	55	28.2
39	116	100	39	152	100
Sedang			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 39 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada Faktor Personal yaitu item pernyataan X1.1 tentang terburu-buru dalam menjalankan pekerjaan serta tidak sabaran untuk segera menyelesaikan pekerjaan berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 152, item pernyataan X1.2 tentang kemampuan dalam bekerja terlalu dipaksakan untuk melakukan pekerjaan yang bukan keahlian berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 138, item pernyataan X1.3 tentang merasa dipekerjakan di luar kemampuan yang dimiliki berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 116, dan item pernyataan X1.4 tentang penilaian pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang

kerjakan berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 134, dan item pernyataan X1.5 tentang sikap pimpinan kurang menyenangkan dalam memberikan perintah berada pada kategori **tinggi** dengan skor 152, dan item pernyataan X1.6 tentang kurang berminat dalam melakukan pekerjaan di luar kemampuan berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 116, dan item pernyataan X1.7 tentang para pegawai diberikan pelatihan agar mampu melakukan pekerjaan berada pada kategori **tinggi** dengan skor 152.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Faktor Personal, empat item berada pada kategori **tinggi**, dan tiga item berada pada kategori **sedang**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Komitmen Organisasi Pegawai.

2. Variabel Faktor Organisasional (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Faktor Organisasional (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut;

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel Faktor Organisasional (X2)

Bobot	Item														
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	6	7.7	0	0	0	6	12	15.4	0	0	0	3	6	7.7
3	10	30	25.6	24	72	61.5	28	84	71.8	24	72	61.5	10	30	25.6
4	17	68	43.6	12	48	30.8	5	20	12.8	12	48	30.8	17	68	43.6
5	9	45	23.1	3	15	7.69	0	0	0	3	15	7.69	9	45	23.1
Σ	39	149	100	39	135	100	39	116	100	39	135	100	39	149	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sedang			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 39 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada Faktor Organisasional yaitu item pernyataan X2.1 tentang Lingkungan organisasi sangat mempengaruhi para pegawai dalam bekerja berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 149, item pernyataan X2.2 tentang struktur organisasi yang baik akan mempengaruhi komitmen para pegawai dalam bekerja berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 135, item pernyataan X2.3 tentang analisis pekerjaan telah dilakukan secara efektif dan efisien berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 116, dan item pernyataan X2.4 tentang organisasi memberikan pengembangan karir sesuai dengan kemampuan kerja para pegawai berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 135, dan item pernyataan X2.5 tentang organisasi memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan para pegawai berada pada kategori **tinggi** dengan skor 149.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Faktor Organisasional, dapat dikatakan bahwa hampir semua item memiliki skor yang berada pada kategori **tinggi**, dan hanya satu item berada pada kategori **sedang**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Komitmen Organisasi Pegawai.

3. Variabel Komitmen Organisasi Pegawai (Y)

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

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi Pegawai (Y)

Bobot	Item														
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	4	8	10.3	0	0	0	4	8	10.3	4	8	10.3	0	0	0
3	9	27	23.1	23	69	59	9	27	23.1	9	27	23.1	23	69	59
4	9	36	23.1	12	48	30.8	9	36	23.1	9	36	23.1	12	48	30.8
5	17	85	43.6	4	20	10.3	17	85	43.6	17	85	43.6	4	20	10.3
Σ	39	156	100	39	137	100	39	156	100	39	156	100	39	137	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Y1.6			Y1.7		
F	Skor	%	F	Skor	%
0	0	0	0	0	0
4	8	10.3	4	8	10.3
9	27	23.1	9	27	23.1
9	36	23.1	9	36	23.1
17	85	43.6	17	85	43.6
39	156	100	39	156	100
Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 39 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada Komitmen Organisasi Pegawai yaitu item pernyataan Y1.1 tentang para pegawai telah memiliki rasa kepercayaan pada organisasi serta merasa menjadi bagian dari keluarga besar organisasinya berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 156, item pernyataan Y1.2 tentang para pegawai telah merasa memiliki keluarga baru didalam organisasinya berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 137, item pernyataan Y1.3 tentang para pegawai telah merasa nyaman didalam organisasi berada pada kategori **tinggi** dengan skor

sebesar 156, dan item pernyataan Y1.4 tentang para pegawai telah merasa bangga menjadi bagian organisasinya berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 156, dan item pernyataan Y1.5 tentang para pegawai berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup pada organisasinya berada pada kategori **tinggi** dengan skor 137, dan item pernyataan Y1.6 tentang para pegawai memiliki rasa suka, duka terhadap organisasinya berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 156, dan item pernyataan Y1.7 tentang para pegawai memiliki keyakinan dalam mencapai tujuan organisasinya berada pada kategori **tinggi** dengan skor 156.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi Pegawai, keseluruhan item berada pada kategori **tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item yang terdapat pada variabel Komitmen Organisasi Pegawai dapat memberikan dampak yang saling memberikan pengaruh terhadap variabel independen, yaitu Faktor Personal (X1) dan Faktor Organisasional (X2).

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

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 39 responden.

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Faktor Personal (X1)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor Personal (X1).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,908	0,316	Valid	0,886	> 0,6 = reliable
X1.2	0,782	0,316	Valid		
X1.3	0,584	0,316	Valid		
X1.4	0,695	0,316	Valid		
X1.5	0,908	0,316	Valid		
X1.6	0,584	0,316	Valid		
X1.7	0,908	0,316	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Faktor Personal (X1), menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,316). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,886 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Faktor Personal adalah *valid* dan *reliable*.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Faktor Organisasional (X2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Faktor Organisasional (X2).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,896	0,316	Valid	0,867	> 0,6 = reliable
X2.2	0,842	0,316	Valid		
X2.3	0,552	0,316	Valid		
X2.4	0,842	0,316	Valid		
X2.5	0,896	0,316	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Faktor Organisasional (X2) menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{tabel}}$ (0,316). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,867 > 0,6$ dengan

demikian berarti semua item pernyataan untuk Faktor Organisasional adalah *valid* dan *reliable*.

3. Uji validitas & reliabilitas variabel Komitmen Organisasi Pegawai (Y)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi Pegawai (Y).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0,954	0,316	Valid	0,939	> 0,6 = reliable
Y1.2	0,593	0,316	Valid		
Y1.3	0,954	0,316	Valid		
Y1.4	0,954	0,316	Valid		
Y1.5	0,593	0,316	Valid		
Y1.6	0,954	0,316	Valid		
Y1.7	0,954	0,316	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi Pegawai (Y), menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,316). Sedangkan koefisien alfabanya sebesar $0,939 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Komitmen Organisasi Pegawai adalah *valid* dan *reliable*.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh Faktor Personal dan Faktor Organisasional terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variable-variabel bebas (*independen*) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh

yang nyata (*signifikan*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Berdasarkan hasil olahan data atas 39 orang pegawai sebagai responden, dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.313X_1 + 0.358X_2 + 0.598\varepsilon \quad R^2 = 0.402$$

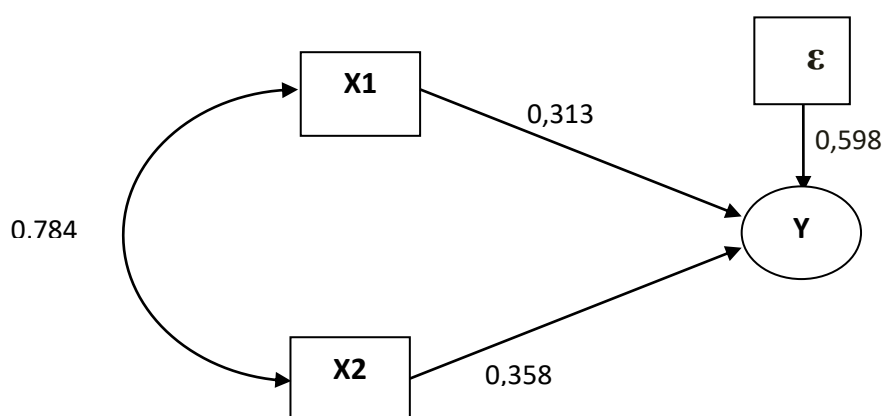
Hasil persamaan diatas merupakan hasil olahan data, yang dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Faktor Personal (X1) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Komitmen Organisasi Pegawai (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Faktor Personal (X1) secara langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (Y), sebesar 0.313 atau 31.3%. Hal ini bermakna bahwa, jika Faktor Personal (X1) meningkat 1 satuan maka Komitmen Organisasi Pegawai (Y) turut meningkat sebesar 0,313 atau 31.3%.

Berdasarkan hasil olahan data untuk variabel Faktor Organisasional (X2), dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Faktor Organisasional (X2) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Komitmen Organisasi Pegawai (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Faktor Organisasional (X2) secara langsung terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (Y), sebesar 0.358 atau 35.8%. Hal ini bermakna bahwa, jika Faktor Organisasional (X2) meningkat 1 satuan maka Komitmen Organisasi Pegawai (Y) turut meningkat sebesar 0,358 atau 35.8%.

Sedangkan ϵ (episelon), adalah variabel luar yang tidak diteliti tetapi memberikan pengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (Y) menunjukkan nilai sebesar 0.598 atau 59.8%. Variabel yang dimaksud seperti iklim kerja dan keterlibatan pegawai (Hasibuan, 2014:78).

Hasil olahan data dengan menggunakan analisis jalur diperoleh Nilai Koefisien Determinasi (R Square) yakni sebesar 0.402 atau 40.2% (Terlampir). Nilai tersebut memberikan makna bahwa, terdapat nilai pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) sebesar 40.2% terhadap Komitmen Organisasi Pegawai (Y), melalui variabel Faktor Personal (X1) dan Faktor Organisasional (X2). Serta masih terdapat nilai dari hasil olahan data sebesar 59.8% yang ditentukan pengaruhnya oleh variabel lain, serta masih dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

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



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y

Hasil analisis jalur diatas menunjukkan hubungan antara variabel *independen*, dimana hubungan antara Faktor Personal (X1) dengan Faktor Organisasional (X2) sebesar 0.784 dengan tingkat hubungan **tinggi atau kuat**,

(Tabel 3.4 Koefisien Korelasi). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y

Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Pengaruh tidak langsung melalui		Tidak Langsung	Kontribusi Bersama ($R^2_{y \times 1 \times 2}$)
			X1	X2		
X1	0.313	0.098	-	0.088	0.088	0.186
X2	0.358	0.128	0.088	-	0.088	0.216
X1 dan X2						0.402/40.2%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2023

Tabel 4.13 Uji Signifikasi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
Y \leftarrow X1, X2	0,003	0.05	Signifikan
Y \leftarrow X1	0,000	0.05	Signifikan
Y \leftarrow X2	0,001	0.05	Signifikan
Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan			

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2023

4.2.5 Pengujian Hipotesis

- Faktor Personal (X1) dan Faktor Organisasional (X2) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 4.823 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.26 dengan taraf signifikan adalah 0,003. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4.823 > 3.26$) dan tingkat signifikan sebesar $0,003 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,003 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Faktor Personal (X1) dan Faktor Organisasional (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas

1) Gorontalo, **Diterima.**

2. Faktor Personal (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa Faktor Personal (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.313 atau 31,3% 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 Personal (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo, **Diterima.**

3. Faktor Organisasional (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa Faktor Organisasional (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.358 atau 35,8% dengan nilai sig sebesar 0,001, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,001 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Faktor Organisasional (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian

Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo, **Diterima.**

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Faktor Personal (X1) dan Faktor Organisasional (X2) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo

Hasil penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan antara variabel Faktor Personal (X1) dan Faktor Organisasional (X2) terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo. Hasil uji persamaan struktural menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) berperan menjelaskan besarnya pengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. Besarnya pengaruh ini menunjukkan bahwa variabel Faktor Personal (X1) dan Faktor Organisasional (X2) memiliki peran besar terhadap peningkatan Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fakta yang terjadi pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo, dimana para pegawai telah melaksanakan aktivitasnya dengan baik, maka akan diikuti oleh komitmen organisasi mereka yang turut pula meningkat, hal ini sesuai

jawaban yang diberikan para responden yang merupakan para pegawai yang bekerja pada kantor tersebut.

Sebagaimana dengan hasil jawaban dari responden tentang para pegawai telah memiliki rasa percaya pada organisasi dan juga merasa menjadi bagian dari keluarga besar organisasinya. Demikian pula tentang para pegawai merasa memiliki keluarga baru didalam organisasi sehingga mereka merasa nyaman berada didalam organisasi, hal tersebut juga menimbulkan rasa bangga menjadi bagian organisasi. Untuk item tentang para pegawai berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup pada organisasinya, sebagian besar mereka memiliki keinginan tersebut, sehingga rasa suka, duka terhadap organisasinya telah mereka miliki bersama. Hal ini menimbulkan keyakinan yang tinggi didalam diri mereka untuk mencapai tujuan organisasinya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Steers dan Porter dalam Sopiah (Mulyono;2018), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi, yang pertama adalah faktor personal seperti *personal characteristic*, *job expectations*, *psychological contract*, *job choice factor*. Faktor personal merupakan faktor yang paling awal sebagai pembentuk komitmen dalam diri seorang individu. Secara umum setiap individu berbeda karakteristik personal antara satu dengan yang lain. Faktor ini asalnya dari dalam diri pegawai, seperti; harapan yang diinginkan dari pekerjaan, alasan melakukan pekerjaan karena ingin mencapai sesuatu misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi.

Kemudian yang kedua adalah faktor organisasional, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Faktor ini merupakan faktor yang timbul akibat adanya visi misi yang ditetapkan oleh organisasional, dapat diartikan juga faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri (yang menjadi tanggung jawab pegawai). Faktor ini akan mempengaruhi komitmen organisasional dengan cara seberapa besar organisasi memberikan perhatian dalam pemberian tugas kepada para pegawai. Misalnya adalah organisasi memberikan *training* kepada calon pegawai, memberikan pengawasan pada pegawai, atau memberikan fasilitas kepada pegawai.

Hal ini juga dipertegas dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Icha Nurul Aini (2019), mengatakan bahwa faktor personal dan faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.

2. Faktor Personal (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel Faktor Personal (X1) terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengaruh faktor personal, akan berimbas pada meningkatnya komitmen organisasi pegawai.

Selain itu, dapat diinformasikan bahwa faktor personal memiliki pengaruh yang lebih rendah jika dibandingkan dengan faktor organisasional.

Hal ini sesuai dengan hasil jawaban yang diberikan responden bahwa faktor personal berada pada kategori tinggi dan sedang, yang menunjukkan bahwa semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Komitmen Organisasi Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari distribusi jawaban responden, seperti sebagian besar responden menjawab terburu-buru dalam menjalankan pekerjaan serta tidak sabaran untuk segera menyelesaikan pekerjaan berada pada kategori tinggi. Begitu juga item tentang kemampuan dalam bekerja terlalu dipaksakan untuk melakukan pekerjaan yang bukan keahlian berada pada kategori tinggi. Item tentang sikap pimpinan kurang menyenangkan dalam memberikan perintah berada pada kategori tinggi. Juga untuk item tentang para pegawai diberikan pelatihan agar mampu melakukan pekerjaan berada pada kategori tinggi.

Akan tetapi, dari distribusi jawaban responden juga dapat diinformasikan bahwa, tidak semua pegawai dipekerjakan di luar kemampuan yang mereka dimiliki berada pada kategori sedang, dan tidak semua pegawai mendapat penilaian pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang mereka kerjakan berada pada kategori sedang, serta tidak semua pegawai kurang berminat dalam melakukan pekerjaan di luar kemampuan mereka berada pada kategori sedang. Hal inilah yang menyebabkan faktor personal memiliki pengaruh yang lebih rendah jika dibandingkan dengan faktor organisasional. Secara keseluruhan bahwa, semakin tinggi pengaruh faktor personal yang dimiliki

para pegawai, akan berimbas pada meningkatnya komitmen organisasi pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Cherington dalam Munandar (2017), Faktor personal merupakan faktor yang melekat pada setiap individu dan sangat memberikan pengaruh pada komitmen individu terhadap organisasi. Hal ini dipertegas oleh Luthan (2015), bahwa komitmen organisasional salah satunya disebabkan karakteristik personal. Keterlibatan variabel personal antara lain; masa kerja dan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta status perkawinan. Setiap pegawai dituntut oleh organisasi supaya memiliki komitmen yang tinggi dalam pekerjaan, yang tujuannya sebagai upaya mendapatkan karakteristik personal pegawai yang baik, selaras dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan pendapat Siswanto (2013), Seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya yang mempunyai komitmen serta kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya akan teridentifikasi dengan kriteria-kriteria seperti; kesetian, inisiatif, tanggung-jawab, serta ketepatan waktu didalam setiap melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iksan Mulyono (2018), mengatakan bahwa faktor personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pegawai.

3. Faktor Organisasional (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel Faktor Organisasional (X2) terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor organisasional yang dimiliki para pegawai, akan berimbas pada meningkatnya komitmen organisasi pegawai. Selain itu, dapat diinformasikan bahwa faktor organisasional memiliki pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan faktor personal.

Besarnya pengaruh tersebut sesuai dengan kondisi yang ada dilapangan, yang mengindikasikan bahwa faktor organisasional merupakan faktor penting terhadap peningkatan Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo. Hal ini dapat dilihat dari distribusi jawaban responden, seperti item pernyataan tentang lingkungan organisasi sangat mempengaruhi para pegawai dalam bekerja berada pada kategori tinggi. Kemudian item pernyataan tentang struktur organisasi yang baik akan mempengaruhi komitmen para pegawai dalam bekerja berada pada kategori tinggi. Dan untuk item pernyataan tentang organisasi memberikan pengembangan karir sesuai dengan

kemampuan kerja para pegawai berada pada kategori tinggi. Juga untuk item pernyataan tentang organisasi memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan para pegawai berada pada kategori tinggi. Namun jika dilihat dari distribusi tanggapan responden item pernyataan tentang analisis pekerjaan telah dilakukan secara efektif dan efisien berada pada kategori sedang.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara umum semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Komitmen Organisasi Pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Steers dan Porter dalam Sopiah, Mulyono;2018), menyatakan bahwasannya salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu; Faktor organisasional yang terdiri atas; *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Seluruh faktor tersebut akan melahirkan tanggung-jawab. Faktor organisasional akan memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi melalui seberapa besar organisasi mencurahkan perhatiannya pada saat memberikan tugas kepada para pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Munandar, Aris. (2017), mengatakan bahwa faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Secara simultan Faktor Personal (X1) dan Faktor Organisasional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo.
2. Secara parsial Faktor Personal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo.
3. Secara parsial Faktor Organisasional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo agar dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai,

maka harus mempertahankan serta meningkatkan faktor organisasional yang telah dilaksanakan selama ini dengan cara menjaga lingkungan organisasi dan struktur organisasi yang dimiliki, serta pengembangan karir dan kompensasi yang telah berjalan baik. Karena dari hasil penelitian pengaruhnya lebih tinggi jika dibandingkan dengan faktor personal.

2. Disarankan juga kepada pihak Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo agar lebih memberi perhatian pada faktor personal, karena pengaruhnya lebih kecil jika dibandingkan dengan faktor organisasional, dengan cara, hendaknya para pegawai jangan selalu dipekerjakan diluar kemampuan yang mereka dimiliki, dan juga hendaknya memberikan penilaian pekerjaan sesuai dengan hasil yang mereka kerjakan.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang komitmen organisasi pegawai, dengan meneliti variabel lain seperti iklim kerja dan keterlibatan pegawai (Hasibuan, 2014:78).

DAFTAR PUSTAKA

- Allen & Meyer (2013), *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. Jurnal of Occupational PsGTiology. Great Britain: The British PsGTiological Society.
- Condrad (2015). *Managing Human Resource: Productivity, Quality og Work Life*. Profit Fifth Edition, Irwin Mc Graw-Hill Companies, Inc
- Darmawan. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Studi Accounting Departement. Politeknik Negeri Batam.
- Ghozali, (2005), *Aplikasi Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Husin Hamid (2014). *Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, Dan Non-Organisasional terhadap Komitmen Organisasional*. (Studi pada Karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.14 No.1 September 2014 Universitas Brawijaya Malang
- Hasibuan (2014). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Icha Nurul Aini (2019). *Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non-Organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan*. Skripsi Program Studi Manajemen – Fakultas Sosial sains, Universitas Pembangunan Pancabudi Medan
- Iksan Mulyono (2018). *Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non-Organisasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada AJB Bumi Putra Gondoman Yogyakarta*. Jurnal FOKUS Vol.8 No.2 September 2018, Hal.192 – 206.
- Khairul Anam dan Fairuzzabadi (2016). *Pengaruh Job Embeddedness terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasional* (Studi pada Kantor Administrasi Biro Universitas Syiah Kuala). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 1, No. 2, November 2016: 81-90
- Luthans. (2015). *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono,dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta.

- Munandar, Aris. (2017). *Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Faktor Non-Organisasional terhadap Komitmen Organisasional* (Studi kasus pada karyawan PT KAI Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan). Jurnal. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo, 2015), h. 69
- Panggabean (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Robert dan Kinicki (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke-sembilan. Jakarta; Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta; Salemba Empat.
- 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
- Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta. Bumi Aksara
- Sugiyono, (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit Alfabeta.
- _____. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Thoha. M (2010). *Service Mangement*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Wibowo (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 1-2. Jakarta; Rajawali Pers

Lampiran 1 :

Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenalkan 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 Personal dan Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1) Gorontalo”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sdr(i) Atas kesediaan dan kerjasama anda, 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. Masa Kerja :

d. Pendidikan Terakhir :

SD : ☐ Strata 1: ☐

SMP : ☐ Strata 2: ☐

SLTA : ☐ 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 PERNYATAAN/PERTANYAAN KUISIONER

A. Pernyataan/pertanyaan untuk Variabel Faktor Personal (X1);

Kemampuan (*ability*) :

1. Saya merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaan serta tidak sabaran untuk dapat menyelesaikan pekerjaan ditempat saya bekerja:
 - a. Selalu merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaan serta tidak sabaran untuk dapat menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaan serta tidak sabaran untuk dapat menyelesaikan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaan serta tidak sabaran untuk dapat menyelesaikan pekerjaan
 - d. Jarang merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaan serta tidak sabaran untuk dapat menyelesaikan pekerjaan
 - e. Tidak pernah merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaan serta tidak sabaran untuk dapat menyelesaikan pekerjaan
2. Saya merasa kemampuan dalam bekerja terlalu dipaksakan untuk melakukan pekerjaan yang bukan keahlian saya:
 - a. Selalu merasa kemampuan dalam bekerja terlalu dipaksakan untuk melakukan pekerjaan yang bukan keahlian
 - b. Sering merasa kemampuan dalam bekerja terlalu dipaksakan untuk melakukan pekerjaan yang bukan keahlian
 - c. Kadang-kadang merasa kemampuan dalam bekerja terlalu dipaksakan untuk melakukan pekerjaan yang bukan keahlian
 - d. Jarang merasa kemampuan dalam bekerja terlalu dipaksakan untuk melakukan pekerjaan yang bukan keahlian
 - e. Tidak pernah merasa kemampuan dalam bekerja terlalu dipaksakan untuk melakukan pekerjaan yang bukan keahlian
3. Saya merasa dipekerjakan di luar kemampuan saya:
 - a. Selalu merasa dipekerjakan di luar kemampuan
 - b. Sering merasa dipekerjakan di luar kemampuan
 - c. Kadang-kadang merasa dipekerjakan di luar kemampuan

- d. Jarang merasa dipekerjakan di luar kemampuan
- e. Tidak pernah merasa dipekerjakan di luar kemampuan

Nilai :

4. Saya merasa penilaian pekerjaan saya tidak sesuai dengan hasil yang saya kerjakan :
 - a. Selalu merasa penilaian pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang kerjakan
 - b. Sering merasa penilaian pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang kerjakan
 - c. Kadang-kadang merasa penilaian pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang kerjakan
 - d. Jarang merasa penilaian pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang kerjakan
 - e. Tidak pernah merasa penilaian pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang kerjakan

Sikap (*attitude*)

5. Saya merasa sikap pimpinan kurang menyenangkan dalam memberikan perintah :
 - a. Selalu merasa sikap pimpinan kurang menyenangkan dalam memberikan perintah
 - b. Sering merasa sikap pimpinan kurang menyenangkan dalam memberikan perintah
 - c. Kadang-kadang merasa sikap pimpinan kurang menyenangkan dalam memberikan perintah
 - d. Jarang merasa sikap pimpinan kurang menyenangkan dalam memberikan perintah
 - e. Tidak pernah merasa sikap pimpinan kurang menyenangkan dalam memberikan perintah

Minat (*interest*) :

6. Saya merasa kurang berminat dalam melakukan pekerjaan di luar kemampuan saya :
 - a. Selalu merasa kurang berminat dalam melakukan pekerjaan di luar kemampuan
 - b. Sering merasa kurang berminat dalam melakukan pekerjaan di luar kemampuan
 - c. Kadang-kadang merasa kurang berminat dalam melakukan pekerjaan di luar kemampuan
 - d. Jarang merasa kurang berminat dalam melakukan pekerjaan di luar kemampuan
 - e. Tidak pernah merasa kurang berminat dalam melakukan pekerjaan di luar kemampuan
7. Para pegawai diberikan pelatihan agar mampu melakukan pekerjaan:
 - a. Selalu diberikan pelatihan agar mampu melakukan pekerjaan
 - b. Sering diberikan pelatihan agar mampu melakukan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang diberikan pelatihan agar mampu melakukan pekerjaan
 - d. Jarang diberikan pelatihan agar mampu melakukan pekerjaan
 - e. Tidak pernah diberikan pelatihan agar mampu melakukan pekerjaan

B. Pernyataan/pertanyaan untuk Variabel Faktor Organisasional (X2);

Lingkungan kerja :

1. Lingkungan organisasi sangat mempengaruhi para pegawai dalam bekerja:
 - a. Selalu mempengaruhi para pegawai dalam bekerja
 - b. Sering mempengaruhi para pegawai dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang mempengaruhi para pegawai dalam bekerja
 - d. Jarang mempengaruhi para pegawai dalam bekerja
 - e. Tidak pernah mempengaruhi para pegawai dalam bekerja
2. Struktur organisasi yang baik akan mempengaruhi komitmen para pegawai dalam bekerja:
 - a. Selalu mempengaruhi komitmen para pegawai dalam bekerja
 - b. Sering mempengaruhi komitmen para pegawai dalam bekerja

- c. Kadang-kadang mempengaruhi komitmen para pegawai dalam bekerja
- d. Jarang mempengaruhi komitmen para pegawai dalam bekerja
- e. Tidak pernah mempengaruhi komitmen para pegawai dalam bekerja

Supervisi :

3. Analisis pekerjaan telah dilakukan secara efektif dan efisien:
 - a. Selalu dilakukan secara efektif dan efisien
 - b. Sering dilakukan secara efektif dan efisien
 - c. Kadang-kadang dilakukan secara efektif dan efisien
 - d. Jarang dilakukan secara efektif dan efisien
 - e. Tidak pernah dilakukan secara efektif dan efisien

Konsistensi :

1. 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
2. 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

C. Pernyataan untuk Variabel Komitmen Organisasi Pegawai (Y)

1. Para pegawai di tempat anda bekerja telah memiliki rasa kepercayaan pada organisasi serta merasa bagian dari keluarga besar organisasinya:
 - a. Selalu memiliki rasa kepercayaan pada organisasi serta merasa bagian dari keluarga besar organisasinya
 - b. Sering memiliki rasa kepercayaan pada organisasi serta sering merasa bagian dari keluarga besar organisasinya
 - c. Kadang-Kadang memiliki rasa kepercayaan pada organisasi serta kadang-kadang merasa bagian dari keluarga besar organisasinya
 - d. Jarang memiliki rasa kepercayaan pada organisasi serta jarang merasa bagian dari keluarga besar organisasinya
 - e. Tidak pernah memiliki rasa kepercayaan pada organisasi serta tidak merasa bagian dari keluarga besar organisasinya
2. Para pegawai di tempat anda bekerja telah merasa memiliki keluarga baru didalam organisasinya:
 - a. Selalu merasa memiliki keluarga baru didalam organisasinya
 - b. Sering merasa memiliki keluarga baru didalam organisasinya
 - c. Kadang-Kadang merasa memiliki keluarga baru didalam organisasinya
 - d. Jarang merasa memiliki keluarga baru didalam organisasinya
 - e. Tidak pernah merasa memiliki keluarga baru didalam organisasinya
3. Para pegawai di tempat anda bekerja telah merasa nyaman didalam organisasinya :
 - a. Selalu merasa nyaman didalam organisasinya
 - b. Sering merasa nyaman didalam organisasinya
 - c. Kadang-Kadang merasa nyaman didalam organisasinya
 - d. Jarang merasa nyaman didalam organisasinya

- e. Tidak pernah merasa nyaman didalam organisasinya
4. Para pegawai di tempat anda bekerja telah merasa bangga menjadi bagian organisasinya :
- a. Selalu merasa bangga menjadi bagian organisasinya
 - b. Sering merasa bangga menjadi bagian organisasinya
 - c. Kadang-kadang merasa bangga menjadi bagian organisasinya
 - d. Jarang merasa bangga menjadi bagian organisasinya
 - e. Tidak pernah merasa bangga menjadi bagian organisasinya
5. Para pegawai di tempat anda bekerja telah berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup pada organisasinya :
- a. Selalu berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup pada organisasinya.
 - b. Sering berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup pada organisasinya
 - c. Kadang-Kadang berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup pada organisasinya
 - d. Jarang berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup pada organisasinya
 - e. Tidak pernah berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup pada organisasinya
6. Para pegawai di tempat anda bekerja memiliki rasa suka, duka terhadap organisasinya :
- a. Selalu memiliki rasa suka, duka terhadap organisasinya.
 - b. Sering memiliki rasa suka, duka terhadap organisasinya
 - c. Kadang-Kadang memiliki rasa suka, duka terhadap organisasinya
 - d. Jarang memiliki rasa suka, duka terhadap organisasinya
 - e. Tidak pernah memiliki rasa suka, duka terhadap organisasinya
7. Para pegawai di tempat anda bekerja memiliki keyakinan dalam mencapai tujuan organisasinya :
- a. Selalu memiliki keyakinan dalam mencapai tujuan organisasinya
 - b. Sering memiliki keyakinan dalam mencapai tujuan organisasinya

- c. Kadang-Kadang memiliki keyakinan dalam mencapai tujuan organisasinya
- d. Jarang memiliki keyakinan dalam mencapai tujuan organisasinya
- e. Tidak pernah memiliki keyakinan dalam mencapai tujuan organisasinya

Lampiran 2: Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal

No Res.	Faktor Personal (X1)							Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	5	5	4	4	5	4	5	32
2	3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	3	3	3	4	3	4	24
4	5	4	3	4	5	3	5	29
5	5	4	2	4	5	2	5	27
6	4	4	3	4	4	3	4	26
7	3	4	2	4	3	2	3	21
8	3	3	3	3	3	3	3	21
9	5	5	4	4	5	4	5	32
10	3	3	3	3	3	3	3	21
11	4	3	3	3	4	3	4	24
12	4	3	3	3	4	3	4	24
13	5	4	3	4	5	3	5	29
14	4	3	3	3	4	3	4	24
15	4	3	3	3	4	3	4	24
16	2	3	2	3	2	2	2	16
17	3	4	3	4	3	3	3	23
18	3	3	2	3	3	2	3	19
19	5	5	3	4	5	3	5	30
20	3	3	4	3	3	4	3	23
21	4	3	3	3	4	3	4	24
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	4	3	3	3	4	3	4	24
24	5	4	3	4	5	3	5	29
25	4	3	3	3	4	3	4	24
26	4	3	2	3	4	2	4	22
27	2	3	3	3	2	3	2	18
28	4	3	4	3	4	4	4	26
29	5	4	4	4	5	4	5	31
30	4	4	3	4	4	3	4	26
31	4	3	3	3	4	3	4	24
32	5	4	3	4	5	3	5	29
33	5	4	2	4	5	2	5	27
34	4	4	3	4	4	3	4	26
35	3	4	2	4	3	2	3	21
36	3	3	3	3	3	3	3	21
37	5	5	4	4	5	4	5	32
38	3	3	3	3	3	3	3	21
39	4	3	3	3	4	3	4	24

Successive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total
4.250	3.441	4.001	2.601	4.250	4.001	4.250	26.793
2.136	1.000	2.497	1.000	2.136	2.497	2.136	13.401
3.119	1.000	2.497	1.000	3.119	2.497	3.119	16.351
4.250	2.343	2.497	2.601	4.250	2.497	4.250	22.687
4.250	2.343	1.000	2.601	4.250	1.000	4.250	19.694
3.119	2.343	2.497	2.601	3.119	2.497	3.119	19.295
2.136	2.343	1.000	2.601	2.136	1.000	2.136	13.353
2.136	1.000	2.497	1.000	2.136	2.497	2.136	13.401
4.250	3.441	4.001	2.601	4.250	4.001	4.250	26.793
2.136	1.000	2.497	1.000	2.136	2.497	2.136	13.401
3.119	1.000	2.497	1.000	3.119	2.497	3.119	16.351
3.119	1.000	2.497	1.000	3.119	2.497	3.119	16.351
4.250	2.343	2.497	2.601	4.250	2.497	4.250	22.687
3.119	1.000	2.497	1.000	3.119	2.497	3.119	16.351
3.119	1.000	2.497	1.000	3.119	2.497	3.119	16.351
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
2.136	2.343	2.497	2.601	2.136	2.497	2.136	16.346
2.136	1.000	1.000	1.000	2.136	1.000	2.136	10.408
4.250	3.441	2.497	2.601	4.250	2.497	4.250	23.785
2.136	1.000	4.001	1.000	2.136	4.001	2.136	16.409
3.119	1.000	2.497	1.000	3.119	2.497	3.119	16.351
2.136	1.000	2.497	1.000	2.136	2.497	2.136	13.401
3.119	1.000	2.497	1.000	3.119	2.497	3.119	16.351
4.250	2.343	2.497	2.601	4.250	2.497	4.250	22.687
3.119	1.000	2.497	1.000	3.119	2.497	3.119	16.351
3.119	1.000	1.000	1.000	3.119	1.000	3.119	13.357
1.000	1.000	2.497	1.000	1.000	2.497	1.000	9.993
3.119	1.000	4.001	1.000	3.119	4.001	3.119	19.359
4.250	2.343	4.001	2.601	4.250	4.001	4.250	25.695
3.119	2.343	2.497	2.601	3.119	2.497	3.119	19.295
3.119	1.000	2.497	1.000	3.119	2.497	3.119	16.351
4.250	2.343	2.497	2.601	4.250	2.497	4.250	22.687
4.250	2.343	1.000	2.601	4.250	1.000	4.250	19.694
3.119	2.343	2.497	2.601	3.119	2.497	3.119	19.295
2.136	2.343	1.000	2.601	2.136	1.000	2.136	13.353
2.136	1.000	2.497	1.000	2.136	2.497	2.136	13.401
4.250	3.441	4.001	2.601	4.250	4.001	4.250	26.793
2.136	1.000	2.497	1.000	2.136	2.497	2.136	13.401
3.119	1.000	2.497	1.000	3.119	2.497	3.119	16.351

Data Ordinal

No Res.	Faktor Organisasional (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	5	4	5	5	24
2	3	3	3	3	3	15
3	4	3	3	3	4	17
4	5	4	3	4	5	21
5	5	4	2	4	5	20
6	4	4	3	4	4	19
7	3	4	2	4	3	16
8	3	3	3	3	3	15
9	5	5	4	5	5	24
10	3	3	3	3	3	15
11	4	3	3	3	4	17
12	4	3	3	3	4	17
13	5	4	3	4	5	21
14	4	3	3	3	4	17
15	4	3	3	3	4	17
16	2	3	2	3	2	12
17	3	4	3	4	3	17
18	3	3	2	3	3	14
19	5	5	3	5	5	23
20	3	3	4	3	3	16
21	4	3	3	3	4	17
22	3	3	3	3	3	15
23	4	3	3	3	4	17
24	5	4	3	4	5	21
25	4	3	3	3	4	17
26	4	3	2	3	4	16
27	2	3	3	3	2	13
28	4	3	4	3	4	18
29	5	4	4	4	5	22
30	4	4	3	4	4	19
31	4	4	3	4	4	19
32	3	3	3	3	3	15
33	4	3	3	3	4	17
34	4	3	3	3	4	17
35	5	4	3	4	5	21
36	4	3	3	3	4	17
37	4	3	3	3	4	17
38	2	3	2	3	2	12
39	3	4	3	4	3	17

Successive Interval

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Total
4.194	3.497	4.175	3.497	4.194	19.558
2.021	1.000	2.580	1.000	2.021	8.621
3.012	1.000	2.580	1.000	3.012	10.604
4.194	2.394	2.580	2.394	4.194	15.756
4.194	2.394	1.000	2.394	4.194	14.176
3.012	2.394	2.580	2.394	3.012	13.392
2.021	2.394	1.000	2.394	2.021	9.829
2.021	1.000	2.580	1.000	2.021	8.621
4.194	3.497	4.175	3.497	4.194	19.558
2.021	1.000	2.580	1.000	2.021	8.621
3.012	1.000	2.580	1.000	3.012	10.604
3.012	1.000	2.580	1.000	3.012	10.604
4.194	2.394	2.580	2.394	4.194	15.756
3.012	1.000	2.580	1.000	3.012	10.604
3.012	1.000	2.580	1.000	3.012	10.604
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.021	2.394	2.580	2.394	2.021	11.409
2.021	1.000	1.000	1.000	2.021	7.042
4.194	3.497	2.580	3.497	4.194	17.962
2.021	1.000	4.175	1.000	2.021	10.217
3.012	1.000	2.580	1.000	3.012	10.604
2.021	1.000	2.580	1.000	2.021	8.621
3.012	1.000	2.580	1.000	3.012	10.604
4.194	2.394	2.580	2.394	4.194	15.756
3.012	1.000	2.580	1.000	3.012	10.604
3.012	1.000	1.000	1.000	3.012	9.025
1.000	1.000	2.580	1.000	1.000	6.580
3.012	1.000	4.175	1.000	3.012	12.200
4.194	2.394	4.175	2.394	4.194	17.352
3.012	2.394	2.580	2.394	3.012	13.392
3.012	2.394	2.580	2.394	3.012	13.392
2.021	1.000	2.580	1.000	2.021	8.621
3.012	1.000	2.580	1.000	3.012	10.604
3.012	1.000	2.580	1.000	3.012	10.604
4.194	2.394	2.580	2.394	4.194	15.756
3.012	1.000	2.580	1.000	3.012	10.604
3.012	1.000	2.580	1.000	3.012	10.604
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
2.021	2.394	2.580	2.394	2.021	11.409

Data Ordinal

No Res .	Komitmen Organisasi (Y)							Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	
1	4	5	4	4	5	4	4	30
2	4	3	4	4	3	4	4	26
3	5	3	5	5	3	5	5	31
4	3	4	3	3	4	3	3	23
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	5	4	5	5	4	5	5	33
7	5	4	5	5	4	5	5	33
8	4	3	4	4	3	4	4	26
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	3	5	5	3	5	5	31
11	3	3	3	3	3	3	3	21
12	2	3	2	2	3	2	2	16
13	5	4	5	5	4	5	5	33
14	5	3	5	5	3	5	5	31
15	3	3	3	3	3	3	3	21
16	3	3	3	3	3	3	3	21
17	2	4	2	2	4	2	2	18
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	4	5	4	4	5	4	4	30
20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	2	3	2	2	3	2	2	16
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	5	3	5	5	3	5	5	31
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	3	4	4	3	4	4	26
26	5	3	5	5	3	5	5	31
27	3	3	3	3	3	3	3	21
28	4	3	4	4	3	4	4	26
29	5	4	5	5	4	5	5	33
30	5	4	5	5	4	5	5	33
31	5	4	5	5	4	5	5	33
32	5	4	5	5	4	5	5	33
33	4	3	4	4	3	4	4	26
34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	5	3	5	5	3	5	5	31
36	3	3	3	3	3	3	3	21
37	2	3	2	2	3	2	2	16
38	5	4	5	5	4	5	5	33
39	5	3	5	5	3	5	5	31

Successive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Total
2.612	3.402	2.612	2.612	3.402	2.612	2.612	19.865
2.612	1.000	2.612	2.612	1.000	2.612	2.612	15.061
3.646	1.000	3.646	3.646	1.000	3.646	3.646	20.232
1.942	2.342	1.942	1.942	2.342	1.942	1.942	14.394
2.612	2.342	2.612	2.612	2.342	2.612	2.612	17.745
3.646	2.342	3.646	3.646	2.342	3.646	3.646	22.916
3.646	2.342	3.646	3.646	2.342	3.646	3.646	22.916
2.612	1.000	2.612	2.612	1.000	2.612	2.612	15.061
3.646	3.402	3.646	3.646	3.402	3.646	3.646	25.036
3.646	1.000	3.646	3.646	1.000	3.646	3.646	20.232
1.942	1.000	1.942	1.942	1.000	1.942	1.942	11.710
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
3.646	2.342	3.646	3.646	2.342	3.646	3.646	22.916
3.646	1.000	3.646	3.646	1.000	3.646	3.646	20.232
1.942	1.000	1.942	1.942	1.000	1.942	1.942	11.710
1.942	1.000	1.942	1.942	1.000	1.942	1.942	11.710
1.000	2.342	1.000	1.000	2.342	1.000	1.000	9.684
1.942	1.000	1.942	1.942	1.000	1.942	1.942	11.710
2.612	3.402	2.612	2.612	3.402	2.612	2.612	19.865
1.942	1.000	1.942	1.942	1.000	1.942	1.942	11.710
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
1.942	1.000	1.942	1.942	1.000	1.942	1.942	11.710
3.646	1.000	3.646	3.646	1.000	3.646	3.646	20.232
2.612	2.342	2.612	2.612	2.342	2.612	2.612	17.745
2.612	1.000	2.612	2.612	1.000	2.612	2.612	15.061
3.646	1.000	3.646	3.646	1.000	3.646	3.646	20.232
1.942	1.000	1.942	1.942	1.000	1.942	1.942	11.710
2.612	1.000	2.612	2.612	1.000	2.612	2.612	15.061
3.646	2.342	3.646	3.646	2.342	3.646	3.646	22.916
3.646	2.342	3.646	3.646	2.342	3.646	3.646	22.916
3.646	2.342	3.646	3.646	2.342	3.646	3.646	22.916
3.646	2.342	3.646	3.646	2.342	3.646	3.646	22.916
2.612	1.000	2.612	2.612	1.000	2.612	2.612	15.061
3.646	3.402	3.646	3.646	3.402	3.646	3.646	25.036
3.646	1.000	3.646	3.646	1.000	3.646	3.646	20.232
1.942	1.000	1.942	1.942	1.000	1.942	1.942	11.710
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
3.646	2.342	3.646	3.646	2.342	3.646	3.646	22.916
3.646	1.000	3.646	3.646	1.000	3.646	3.646	20.232

Lampiran 3: Deskriptif Variabel Penelitian

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.1	5.1	5.1
	3.00	11	28.2	28.2	33.3
	4.00	15	38.5	38.5	71.8
	5.00	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	22	56.4	56.4	56.4
	4.00	13	33.3	33.3	89.7
	5.00	4	10.3	10.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	17.9	17.9	17.9
	3.00	26	66.7	66.7	84.6
	4.00	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	22	56.4	56.4	56.4
	4.00	17	43.6	43.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.1	5.1	5.1
	3.00	11	28.2	28.2	33.3
	4.00	15	38.5	38.5	71.8
	5.00	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	17.9	17.9	17.9
	3.00	26	66.7	66.7	84.6
	4.00	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.1	5.1	5.1
	3.00	11	28.2	28.2	33.3
	4.00	15	38.5	38.5	71.8
	5.00	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Frequency Table**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.7	7.7	7.7
	3.00	10	25.6	25.6	33.3
	4.00	17	43.6	43.6	76.9
	5.00	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	61.5	61.5	61.5
	4.00	12	30.8	30.8	92.3
	5.00	3	7.7	7.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	15.4	15.4	15.4
	3.00	28	71.8	71.8	87.2
	4.00	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	61.5	61.5	61.5
	4.00	12	30.8	30.8	92.3
	5.00	3	7.7	7.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	7.7	7.7	7.7
	3.00	10	25.6	25.6	33.3
	4.00	17	43.6	43.6	76.9
	5.00	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Frequency Table

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.3	10.3	10.3
	3.00	9	23.1	23.1	33.3
	4.00	9	23.1	23.1	56.4
	5.00	17	43.6	43.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	59.0	59.0	59.0
	4.00	12	30.8	30.8	89.7
	5.00	4	10.3	10.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.3	10.3	10.3
	3.00	9	23.1	23.1	33.3
	4.00	9	23.1	23.1	56.4
	5.00	17	43.6	43.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.3	10.3	10.3
	3.00	9	23.1	23.1	33.3
	4.00	9	23.1	23.1	56.4
	5.00	17	43.6	43.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	59.0	59.0	59.0
	4.00	12	30.8	30.8	89.7
	5.00	4	10.3	10.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.3	10.3	10.3
	3.00	9	23.1	23.1	33.3
	4.00	9	23.1	23.1	56.4
	5.00	17	43.6	43.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	10.3	10.3	10.3
	3.00	9	23.1	23.1	33.3
	4.00	9	23.1	23.1	56.4
	5.00	17	43.6	43.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Lampiran 4

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.635**	.301	.593**	1.000**	.301	1.000**	.908**
	Sig. (2-tailed)		.000	.062	.000	.000	.062	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.2	Pearson Correlation	.635**	1	.209	.933**	.635**	.209	.635**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.202	.000	.000	.202	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.3	Pearson Correlation	.301	.209	1	.040	.301	1.000**	.301	.584**
	Sig. (2-tailed)	.062	.202		.811	.062	.000	.062	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.4	Pearson Correlation	.593**	.933**	.040	1	.593**	.040	.593**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.811		.000	.811	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.5	Pearson Correlation	1.000**	.635**	.301	.593**	1	.301	1.000**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.062	.000		.062	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.6	Pearson Correlation	.301	.209	1.000**	.040	.301	1	.301	.584**
	Sig. (2-tailed)	.062	.202	.000	.811	.062		.062	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.7	Pearson Correlation	1.000**	.635**	.301	.593**	1.000**	.301	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.062	.000	.000	.062		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	.908**	.782**	.584**	.695**	.908**	.584**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.886	7

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.592**	.376*	.592**	1.000**	.896**
	Sig. (2-tailed)		.000	.018	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
X2.2	Pearson Correlation	.592**	1	.246	1.000**	.592**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000		.131	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
X2.3	Pearson Correlation	.376*	.246	1	.246	.376*	.552**
	Sig. (2-tailed)	.018	.131		.131	.018	.000
	N	39	39	39	39	39	39
X2.4	Pearson Correlation	.592**	1.000**	.246	1	.592**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.131		.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
X2.5	Pearson Correlation	1.000**	.592**	.376*	.592**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	.896**	.842**	.552**	.842**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39

** . 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
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.867	5

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations							
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.324*	1.000**	1.000**	.324*	1.000**	1.000**	.954**
	Sig. (2-tailed)		.044	.000	.000	.044	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Y1.2	Pearson Correlation	.324*	1	.324*	.324*	1.000**	.324*	.324*	.593**
	Sig. (2-tailed)	.044		.044	.044	.000	.044	.044	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Y1.3	Pearson Correlation	1.000**	.324*	1	1.000**	.324*	1.000**	1.000**	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000	.044		.000	.044	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Y1.4	Pearson Correlation	1.000**	.324*	1.000**	1	.324*	1.000**	1.000**	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000	.044	.000		.044	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Y1.5	Pearson Correlation	.324*	1.000**	.324*	.324*	1	.324*	.324*	.593**
	Sig. (2-tailed)	.044	.000	.044	.044		.044	.044	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Y1.6	Pearson Correlation	1.000**	.324*	1.000**	1.000**	.324*	1	1.000**	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000	.044	.000	.000	.044		.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Y1.7	Pearson Correlation	1.000**	.324*	1.000**	1.000**	.324*	1.000**	1	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000	.044	.000	.000	.044	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	.954**	.593**	.954**	.954**	.593**	.954**	.954**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39

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

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	39	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.939	7

Lampiran 5

KORELASI ANTAR VARIABEL X

```

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

```

Correlations		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.784**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	39	39
X2	Pearson Correlation	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	39	39

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

Lampiran 6:**HASIL 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	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.402	.388	5.14582

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.478	2	74.739	4.823	.003 ^b
	Residual	953.259	36	26.479		
	Total	1102.737	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.567	3.180		3.323	.002
	X1	.414	.279	.313	1.051	.000
	X2	.539	.375	.358	1.435	.001

a. Dependent Variable: Y

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



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

Kampus Unisan Gorontalo LL3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembaga penelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4430/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan Karantina Ikan dan Pengendalian Mutu Provinsi Gorontalo
di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisvari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Abd. Rahman

NIM : E2116102

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : BADAN KARANTINA IKAN DAN PENGENDALIAN MUTU
PROVINSI GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH FAKTOR PERSONAL DAN FAKTOR
ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PEGAWAI BADAN KARANTINA IKAN DAN
PENGENDALIAN MUTU PROVINSI GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



Gorontalo, 29 November 2022

Ketua

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



**KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN
BADAN KARANTINA IKAN, PENGENDALIAN MUTU,
DAN KEAMANAN HASIL PERIKANAN
STASIUN KARANTINA IKAN PENGENDALIAN MUTU
DAN KEAMANAN HASIL PERIKANAN GORONTALO**

Jl. Drs. Achmad Nadjamuddin No.20, Dulalowo Tim., Kec. Kota
Tengah, Kota Gorontalo, Gorontalo 96138

Website: <https://kkp.go.id/stasiunkipmgorontalo>

**SURAT KETERANGAN
NOMOR: 170/34.0/TU.210/II/2023**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hamzah, S.Pi.,M.Si
NIP : 19700301 199903 1 003
Jabatan : Kepala Stasiun Karantina Ikan Pengendalian Mutu dan Keamanan
Hasil Perikanan Gorontalo

Dengan ini menyatakan Bahwa yang bersangkutan dibawah ini :

Nama : Abdul Rahman
Nim : E21.16.102
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Faktor Personal dan Faktor Organisasional Terhadap
Komitmen Organisasi Pegawai pada Kantor Kementerian Kelautan
dan Perikanan Gorontalo” (Badan Karantina Ikan, Pengendalian
Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas I).

Bahwa yang bersangkutan di atas benar-benar telah melakukan penelitian dan mengambil data di Kantor Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Gorontalo, pada tanggal 12 Desember 2022 s.d 12 Februari 2023. Terkait dengan kepentingan Penelitian yang dilakukan.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Gorontalo, 16 Februari 2023



Hamzah, S.Pi.,M.Si



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI
Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 017/SRP/FE-UNISAN/I/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :


Nama Mahasiswa : Abdul Rahman
NIM : E2116102
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Personal Dan Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Kantor Kementrian Kelautan Dan Perikanan Gorontalo (Badan Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Kelas 1)

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 26%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan


DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 19 Januari 2023
Tim Verifikasi,


Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

PAPER NAME

E2116102+Abd.Rahman+Skripsi.docx

AUTHOR

Abd Rahman Randy

WORD COUNT

14115 Words

CHARACTER COUNT

93591 Characters

PAGE COUNT

86 Pages

FILE SIZE

619.7KB

SUBMISSION DATE

Jan 19, 2023 12:01 PM GMT+7

REPORT DATE

Jan 19, 2023 12:02 PM GMT+7

● 26% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 22% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 11% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Small Matches (Less than 20 words)

BIODATA MAHASISWA

I. IDENTITAS

Nama : Abd. Rahman

NIM : E2116102

Tempat/Tanggal Lahir : Dolong 23 Desember 1997

Jenis Kelamin : Laki Laki

Agama : Islam

Alamat : Jln. Tapa Kabila Kecamatan Toto Selatan Kelurahan Kabila

Fakultas/Prodi : Fakultas Ekononi / Manajemen

Jenjang : S1

No Handphone : 082194288873

Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Personal Dan Faktor Organisasional Terhadap
Komitmen Organisasi Pegawai Pada Kantor Kementrian Kelautan
Perikanan Gorontalo



LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

1. SDN NEGERI 1 DESA DOLONG B : TAHUN 2004 – TAHUN 2009
2. SMP NEGERI MUHAMADIYAH : TAHUN 2009 – TAHUN 2012
3. SMA NEGERI 1 WALEA KEPULAUAN : TAHUN 2012 – TAHUN 2015