

**PENGARUH KETERLIBTAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN GORONTALO**

**Oleh
WINDI ARFAN LAMEO
E. 21 18 107**

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN GORONTALO

Oleh

WINDI ARFAN LAMEO

E2118107

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana
dan telah di setujui oleh Tim pembimbing dan pada tanggal
Gorontalo,2023

Pembimbing I

Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si
NIDN: 196707231992032006

Pembimbing II

Sri Meike Jusup, SE, MM
NIDN: 0903058101

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN GORONTALO

OLEH

WINDI ARFAN LAMEO

E.21.18.107

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

1. **Dr. Ariawan, SE., MM**
(Ketua penguji)
2. **Benny Rumambie, SE., MM**
(Anggota penguji)
3. **Wiwini L. Husin, SE., MM**
(Anggota penguji)
4. **Dr. Hj. Juriko Abdussamad., M.Si**
(Pembimbing utama)
5. **Sri Meike Jusup, SE., MM**
(Pembimbing pendamping)




Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen



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



Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan 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 dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo,2023

uat pernyataan



WINDI ARFAN LAMEO

ABSTRACT

WINDI ARFAN LAMEO. E2118107. THE EFFECT OF WORK INVOLVEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE POPULATION AND CIVIL REGISTRATION OFFICE OF GORONTALO DISTRICT

This study aims to find to what extent the effect of apparatus work involvement (X1) and organizational commitment (X2) on apparatus performance at the Population and Civil Registration Office of Gorontalo District. The method used in this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. The census method is the population determination and sampling technique used in this study. The data collection techniques employed are observation, interviews, questionnaires, and documentation. The analysis method used is the path analysis method. The first test results show that the work involvement (X1) and organizational commitment (X2) variables simultaneously have a positive and significant effect on apparatus performance (Y) at the Population and Civil Registration Office of Gorontalo District, which is 0.551 or 55.1%. The results of testing the second hypothesis indicate that work involvement (X1) partially has a positive and significant effect on apparatus performance (Y) at the Population and Civil Registration Office of Gorontalo District, namely 0.394 or 39.4%. The third test result shows that organizational commitment (X2) partially has a positive and significant effect on apparatus performance (Y) at the Population and Civil Registration Office of Gorontalo District of 0.255 or 25.5%.

Keywords: work involvement, organizational commitment, performance



ABSTRAK

WINDI ARFAN LAMEO. E2118107. PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengaruh keterlibatan karyawan (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, Wawancara, kuesioner dan Dokumentasi, dan Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo yaitu sebesar 0,551 atau 55,1%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo yakni sebesar 0.394 atau 39,4%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa Komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo yakni sebesar 0.255 atau 25,5%.

Kata kunci: keterlibatan kerja, komitmen organisasi, kinerja



KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena dengan dengan berkat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul, “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo” sesuai dengan yang direncanakan .

Skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk memenuhi tahapan berikutnya. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini telah banyak mengalami kendala, namun adanya bantuan dan bimbingan serta arahan dari dosen pembimbing, kendala tersebut dapat teratasi.

Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, SE., M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen. Ucapan terima kasih juga kepada Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku dosen pembimbing 1, dan Ibu Sri Meike Jusup, SE., M.Si., selaku dosen pembimbing II, dimana kedua pembimbing saya telah banyak memberikan curahsah waktunya dalam memberikan arahan dan bimbingan selama mengerjakan skripsi ini, hingga dapat diselesaikan.

Penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang terlibat.

Gorontalo, Juni 2023

Windi Arfan Lameo

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iii |
| ABSTRAK | iv |
| ABSTRACT..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | x |
| LAMPIRAN | xi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.3.1 Maksud Penelitian..... | 7 |
| 1.3.2 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4 Manfaat penelitian | 7 |
| 1.4.1 Manfaat teoritis | 7 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis | 7 |
| 1.4.3 Manfaat Bagi peneliti..... | 8 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN..... | 9 |
| 2.1 Kajian Pustaka | 9 |
| 2.1.1 Keterlibatan Kerja | 9 |
| 2.1.2 Komitmen Organisasi..... | 13 |
| 2.1.3 Kinerja..... | 18 |
| 2.1.4 Penelitian Terdahulu | 25 |
| 2.2 Kerangka Pemikiran | 26 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3 Hipotesis Penelitian | 28 |
| BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN..... | 29 |
| 3.1 Objek Penelitian..... | 29 |
| 3.2 Metode Penelitian | 29 |
| 3.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan | 30 |
| 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian..... | 31 |
| 3.2.3 Populasi Dan Sampel | 32 |
| 3.2.4 Jenis dan Sumber Data..... | 33 |
| 3.2.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 34 |
| 3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian..... | 35 |
| 3.2.7 Metode Analisis Data..... | 38 |
| 3.2.8 Pengujian Hipotesis..... | 40 |
| BAB IV HASIL DAN METODE PENELITIAN | 42 |
| 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 43 |
| 4.2 Hasil Penelitian | 52 |
| 4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden..... | 52 |
| 4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian..... | 54 |
| 4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 59 |
| 4.2.4 Analisis Data Statistik..... | 61 |
| 4.2.5 Pengujian Hipotesis..... | 63 |
| 4.3 Pembahasan hasil penelitian | 64 |
| BAB V PENUTUP..... | 73 |
| 5.1 Kesimpulan | 73 |
| 5.2 Saran | 73 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 76 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu..... | 26 |
| Tabel 3.1 : Operasionalisasi Variabel Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi..... | 30 |
| Tabel 3.2 : Operasionalisasi Variabel Kinerja..... | 31 |
| Tabel 3.3: Daftar Pilihan Kuesioner..... | 31 |
| Tabel 3.4 : Koefisien Korelasi..... | 37 |
| Tabel 4.1 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 52 |
| Tabel 4.2 : Distribusi Responden Berdasarkan Usia | 52 |
| Tabel 4.3 : Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan | 53 |
| Tabel 4.4 : Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja | 54 |
| Tabel 4.5 : Kriteria Interpretasi Skor..... | 55 |
| Tabel 4.6 : Tanggapan Responden Tentang Keterlibatan Kerja X1 | 55 |
| Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi X2 | 57 |
| Tabel 4.8 : Tanggapan Responden Kinerja Pegawai Y | 58 |
| Tabel 4.9 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Keterlibatan Kerja X1 | 59 |
| Tabel 4.10 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi X2 | 60 |
| Tabel 4.11 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai Y..... | 61 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran..... | 28 |
| Gambar 3.1 : Analisis Jalur (Path Analysis)..... | 39 |
| Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Dispenduk Capil Kabupaten Gorontalo | 51 |
| Gambar 4.1 : Hubungan Antar Variabel dan Pengaruh Langsung..... | 62 |

LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1. Koesioner..... | 79 |
| Lampiran 2. Data Ordinal Dan Data Interval | 84 |
| Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian | 96 |
| Lampiran 4. Uji Validitas Dan Reliabilitas..... | 100 |
| Lampiran 5. Uji Korelasi..... | 106 |
| Lampiran 6. Uji Hipotesis | 106 |
| Lampiran 6. R Tabel Dan F Tabel | 109 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pesatnya kemajuan teknologi dan informasi menuntut setiap organisasi untuk terus melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang begitu cepat dalam mempertahankan keberlangsungan organisasinya. Pola adaptasi inilah yang kemudian dapat digerakkan hanya pada sumber daya yang dimiliki setiap organisasi. Salah satu sumber daya yang dimiliki adalah sumber daya manusia. Meskipun manusia dianggap sebagai sumber daya, namun kenyataannya manusia juga sekaligus sebagai modal besar yang dimiliki oleh organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Harmen (2018) SDM merupakan sebuah factor yang berhubungan dalam berbagai aktivitas organisasi yang berguna sebagai penentu arah kebijakan dalam mencapai arah sasaran yang telah ditetapkan.

Organisasi tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia, jika tidak didukung dengan ketersediaan sumber daya manusia, maka organisasi tidak dapat melakukan aktivitas. Oleh karenanya, penting untuk mengelola sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil dari penyelenggara *Human Resource* dapat dilihat dari kualitas pegawai. Kualitas pegawai tersebut dapat dilihat melalui hasil kerja yang disebut dengan kinerja pegawai.

Setiap organisasi selalu berharap pegawai memberikan kinerja terbaiknya, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai, karena

keberhasilan organisasi tercermin dari kinerja dari setiap pegawai yang dimilikinya. Untuk itu kinerja para pegawai harus mendapat perhatian dari pemimpin, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja dalam hal ini sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan suatu unsur yang sangat penting, untuk melihat sejauh mana hasil kerja yang dicapai oleh pegawai didalam pelaksanaan kegiatan kerjanya yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Menurut Mangkunegara (Arlaha, dkk, 2018:5) bahwa kinerja dikatakan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah diperoleh oleh pegawai dalam organisasi sebagai bentuk pelaksanaan tugas yang diberikan yang merupakan bagian dari tanggung jawabnya dalam organisasi. Sedangkan menurut Amstrong, (Monsow, dkk, 2018):3 bahwa perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila memiliki atau menghasilkan kinerja yang baik, efektif dalam penggunaan sumber daya manusia, menetapkan sasaran yang hendak dicapai oleh setiap individu maupun organisasi.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai terus dilakukan oleh organisasi pemerintahan, oleh karenanya penting untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja pegawai. Pada umumnya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana dalam penelitian ini kinerja pegawai di pengaruhi oleh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi pegawai. Keterlibatan karyawan atau persepsi karyawan terhadap pekerjaan atau organisasi sangat penting bagi organisasi dan merupakan faktor penentu tinggi rendahnya kinerja organisasi. Keterlibatan karyawan adalah keinginan yang kuat

dan ekspresi psikologis yang penuh gairah dari minat karyawan dalam menentukan keberhasilan organisasi dan kinerja mereka di luar tanggung jawab mereka. Secara umum keterlibatan dapat diartikan sebagai tingkat loyalitas karyawan dan nilai-nilai yang digunakan dalam organisasi (Handoyo & Setiawan, 2017: 2).

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Septiadi, (2017) bahwa menurunnya tingkat kinerja seseorang di dalam suatu organisasi disebabkan karena kurangnya karyawan yang dilibatkan di dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, seharusnya organisasi lebih sering melibatkan para pegawai dalam setiap pekerjaan, agar karyawan yang dilibatkan menjadi lebih berkomitmen dalam pekerjaan dan meningkatnya kinerja, dengan begitu dikatakan bahwa organisasi tersebut berhasil.

Menurut Sethi (Septiadi, 2017) menyatakan bahwa seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada menurunnya kinerja. Menurut Robbins (Afriani, 2017) bahwa keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu, juga terdapat faktor komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai. Komitmen yang tinggi dari anggota kelompok suatu organisasi akan memberi energi dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Pegawai yang berkomitmen tinggi akan saling menerima, belajar dari anggota yang lain dan berpartisipasi penuh dalam setiap kegiatan organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan pembentukan hubungan emosional pegawai dalam hubungannya dengan pegawai lainnya dan untuk menunjukkan ketulusan dan kepercayaan dalam organisasi serta penerimaan dan penyampaian nilai-nilai organisasi sehingga mereka terlibat sepenuhnya dalam seluruh rangkaian pekerjaan secara efisien dan efektif demi pemenuhan kebutuhan organisasi dan mempertahankan posisi mereka sebagai anggota organisasi (Darmawan, et, al, 2020).

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo merupakan penyelenggara pemerintah yang bertugas membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah bidang kependudukan dan pencatatan sipil. Dalam penyelenggaraannya Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo, dituntut untuk memberikan penyelenggaraan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Pelayanan yang berkualitas tentu tidak terlepas dari kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan pegawai Bagian Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo (informan tidak berkenan disebut namanya), mengemukakan bahwa secara umum kinerja para pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo telah sesuai dengan standar penilaian kinerja ASN yang berlaku.

Namun memang masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum maksimal. Misalnya, dari indikator kuantitas kerja, dimana setiap bulannya pegawai memenuhi standar kerja yang berlaku, karena jika pegawai tidak memenuhi target kinerja setiap bulannya maka pegawai akan memperoleh hasil kinerja yang kurang baik, akan tetapi jika dilihat dari setiap hari kerja memang masih terdapat pegawai yang kesulitan menyelesaikan pekerjaannya pada hari itu dan dilanjutkan keesokan harinya. Kemudian, kualitas kerja dapat dilihat dari tujuan yang dicapai oleh seluruh pegawai, dimana dari hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa pegawai telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, namun hal ini belum maksimal karena dari proses pencapaian tujuan tersebut masih terdapat pegawai yang santai dan tidak begitu memberikan respon dalam melayani. Ketepatan kerja waktu pegawai terlihat cukup tepat, karena pegawai dapat memenuhi laporan pekerjaan setiap bulannya, meskipun seluruh rangkaian pekerjaannya di kantor dilakukan setiap harinya belum terencana dengan baik. Selanjutnya, pengawasan terhadap pegawai di kantor itu dilakukan dengan adanya apel setiap pagi untuk memastikan kedisiplinan pegawai dan pelaksanaan tanggungjawab pegawai, namun pengawasan tersebut masih terbatas dan hanya dilakukan satu kali saja dalam satu hari.

Dari fenomena kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo yang telah diuraikan tersebut, mengindikasikan adanya permasalahan terhadap kinerja pegawai, hal ini diduga disebabkan rendahnya keterlibatan kerja dari pegawai dan komitmen organisasi

pegawai. Hal ini terlihat dari masih terdapat pegawai tidak mau membantu rekan kerja dalam menyelesaikan permasalahan yang tidak memiliki hubungan dengan tugas dan bidangnya. Kemudian minimnya kepedulian pegawai terhadap sesama rekan kerja, serta terlihat bahwa pegawai tidak menyatu dengan pekerjaannya pada hal sudah sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan sering terlambat dan menumpuk.

Bedasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah menguraikan fenomena permasalahan pada latar belakang penelitian, maka penulis merumuskan permasalahan yang hendak di teliti nantinya, yaotu sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh keterlibatan pegawai (X1) dan komitmen organisasi(X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan pegawai (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo
- b. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kinerja

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo

3. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Keterlibatan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Pegawai yang terlibat secara penuh dengan pekerjaannya akan lebih memungkinkan untuk memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak terlibat secara penuh dengan organisasinya. Sedangkan pegawai yang tidak terlibat secara penuh dengan organisasinya lebih memungkinkan untuk absen dalam pekerjaan dan memiliki intensi keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, keterlibatan kerja memiliki kaitan yang penting dengan komitmen organisasi (Saputra & Rahardjo, 2017).

Menurut Dubin (Safitri, 2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah internalisasi nilai-nilai dari keistimewaan sebuah pekerjaan. Internalisasi nilai yang dimaksud terwujud dalam tingkah laku yang ditampilkan dari cara berpikir individu. Menurut Robbins (Safitri, 2015), keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seseorang mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif, dan menyadari bahwa performa yang ditampilkan merupakan hal yang penting bagi harga dirinya. Definisi di atas mendeskripsikan bahwa seseorang akan dikatakan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi ketika seseorang menganggap pekerjaannya sebagai bagian yang paling penting dalam kehidupannya, dan sebagai seseorang yang secara personal sangat dipengaruhi

oleh situasi dalam pekerjaan, rekan kerja, perusahaan, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Keterlibatan kerja adalah tingkatan di mana seseorang lebih memihak kepada pekerjaan yang sedang dilakukannya sekarang (Mariyanti, 2014). Menurut Kimbal, (Pudjiomo & Sahrah, 2019) bahwa keterlibatan kerja adalah tingkatan seberapa jauh pegawai memihak pada tugas pekerjaan yang mereka terima dengan terlibat dalam setiap aktivitas positif yang berhubungan dengan kesuksesan organisasi. Keterlibatan Kerja merupakan suatu kondisi yang menggambarkan sejauhmana seseorang mengidentifikasikan dirinya secara psikologis terhadap pekerjaan, atau sejauhmana pentingnya pekerjaan bagi keseluruhan citra dirinya dan sejauh mana tampilan kerja mempengaruhi harga dirinya (Rikmaratri & Prohimi, 2018). Pengertian keterlibatan kerja lainnya menurut Blau & Boal (Novarinda & Iqbal, 2017) adalah “tingkatan dimana pekerja membenamkan diri dengan pekerjaan mereka, menginvestigasikan waktu dan energi didalamnya, dan melihat pekerjaan sebagai pusat dari kehidupan mereka secara keseluruhan.

Keterlibatan pegawai yang rendah bukanlah kelemahan pegawai di perusahaan sehingga kurang banyak pekerjaan yang ditampilkan oleh pegawai. Pegawai merasa bahwa keterlibatan mereka bukanlah yang sebenarnya dibutuhkan perusahaan. Situasi ini tidak dapat membantu kebutuhan pegawai akan tanggung jawab, prestasi, pemahaman, dan harga diri. (Riza, 2017)

Keterlibatan pegawai dalam pekerjaan dapat dikatakan terlibat dalam pekerjaannya jika pegawai tersebut mampu mengidentifikasi dirinya secara

psikologis dan menganggap pekerjaannya penting baginya. Menurut Davis (Paryati, Praningrum, & Susetyo, 2018), keterlibatan kerja merupakan dimana pegawai yang secara mental dan emosional terlibat dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk berpartisipasi dalam pekerjaan, berkontribusi pada tujuan kelompok, dan berbagai tanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut. Sementara itu, menurut Robbins (Paryati, Praningrum, & Susetyo, 2018), mengemukakan bahwa pegawai yang sangat terlibat mendukung jenis pekerjaan yang harus dilakukan dan sangat memperhatikan jenis pekerjaan tersebut.

Menurut Ching (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017) keterlibatan dalam bekerja merupakan suatu tingkat pekerjaan yang mempengaruhi harga diri dan produktivitas pegawai. Menurut Saxena (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017) keterlibatan da

lama bekerja berkaitan dengan psikologi personal yang penting untuk citra individu. Partisipasi dalam pekerjaan, karakteristik pribadi dan kerja tim, partisipasi dalam pengambilan keputusan, seberapa baik pegawai mendukung tujuan organisasi, dan sifat masalah yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti keberhasilan dan perkembangan dalam pekerjaan. Ketika pegawai diberikan kesempatan untuk berkontribusi melalui ide dan saran dalam pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan produktivitas mereka yang bekerja dalam pengambilan keputusan yang optimal dari berbagai perspektif (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017).

Berdasarkan pengertian keterlibatan kerja sebagaimana yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja

menunjukkan sikap dari pegawai dengan mengutamakan pentingnya suatu pekerjaan dalam kehidupannya, sekaligus sebagai penghargaan yang tinggi apabila tugas pegawai yang diberikan diselesaikan dengan baik.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja (*JobInvolvement*) dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional (Erisman, 2019:13-15).

1. Variabel personal

Variabel pribadi yang dapat mempengaruhi interaksi kerja antara lain variabel demografi dan psikologis. Variabel demografis mencakup semua, pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, posisi dan senioritas.

2. Variabel situasional

Variabel situasional yang dapat mempengaruhi Partisipasi dalam pekerjaan antara pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan termasuk kinerja / hasil, variasi, otonomi, identitas pekerjaan, umpan balik, tingkat pekerjaan (status resmi dalam organisasi), tingkat upah, kondisi kerja, keselamatan, pengawasan dan iklim interpersonal.

2.1.1.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Keterlibatan dalam pekerjaan adalah tingkat ketika seorang pegawai berkomitmen pada pekerjaannya. Pegawai menganggap pekerjaannya paling penting dalam hidupnya. Adapun indikator dari keterlibatan kerja itu adalah (Erisman, 2019):

1. Partisipasi Kerja.

Partisipasi kerja menunjukkan bentuk ikut serta pegawai dalam kegiatan ataupun aktivitas-aktivitas organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari

2. Keikutsertaan.

Keikutsertaan dapat diartikan sebagai turut andilnya pegawai dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

3. Kerjasama.

Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai wujud hubungan emosional yang dimiliki dan dirasakan pegawai, dengan bukti kepercayaan dan keyakinan yang kuat pada organisasi, termasuk penerimaan dan implementasi nilai-nilai organisasi atas kemauan sendiri, berusaha bekerja dengan baik dan mencapai kepentingan organisasi dan mendukung organisasi (Darmawan ,et,al, 2020). Menurut Allen dan Meyer (Nurjanah & Budiarti, 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kondisi ketika karyawan memihak organisasi tertentu serta berbagai macam tujuan dan keinginan pegawai tersebut untuk mempertahankan dirinya sebagai anggota dalam organisasi.

Komitmen menunjukkan tingkat bagaimana pegawai menempatkan dirinya dalam organisasi. Pegawai akan berkomitmen dan ingin tetap tinggal dan bekerja keras di dalam organisasi, menjaga kelangsungan hidup organisasi.

Menurut Kreitner(Darmawan ,et,al, 2020) komitmen organisasi merupakan cerminan dimana seorang pegawai mengenali organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi sebagai wujud dari hubungan emosional yang dimiliki dan dirasakan oleh pegawai, yang menunjukkan kepercayaan dan keyakinan yang kuat pada organisasi, termasuk penerimaan dan implementasi nilai-nilai organisasi sesuka hati, untuk berusaha bekerja dengan baik dan mencapai kepentingan organisasi dan mendukung organisasi.

Komitmen organisasi menurut Robbins, (Mariyanti, 2014)yaitu sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. MenurutCrowetal. (Ariana & Mujiati, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis seorang pegawai yang dapat dilihat dari loyalitas pegawai serta dapat fokus terhadap tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Mohammed dan Anisa(Ariana & Mujiati, 2018)menyatakan bahwa komitmen organisasional merujuk kepada kesiapan pegawai untuk bekerja keras dan mewujudkan tujuan organisasi, standar organisasi, prinsip organisasi, etika organisasi dan nilai-nilai organisasi agar tetap berada di organisasi dalam berbagai macam situasi.

Komitmen organisasional menurut Cherrington (Novarinda & Iqbal, 2017) adalah “sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan”. Komitmen organisasional merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Pekerja yang berkomitmen merasa bahwa hasil kerjanya

merupakan cermin organisasi, di mana perasaan tersebut pada akhirnya menghasilkan kinerja yang terbaik.

Suparyadi, dalam Djafar (2018) komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Karyawan yang menunjukkan komitmen organisasinya, ada keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab untuk kesejahteraan dan keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Priansa dalam Siwi, Taroreh & Dotulon (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya. Menurut Mowdayet. al, dalam Yoga (2016) komitmen organisasi merupakan kekuatan relative dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi. Pendapat lain mengemukakan. Menurut Robert dan Kinicki dalam Djafar, (2018) bahwa komitmen oeganisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenai organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan kesediaanya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu perusahaan. Komitmen organisasi dianggap sebagai indikator yang penting

dalam keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Kartika dkk, dalam Djafar (2018) menambahkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu ikatan dan sikap loyalitas yang dimiliki karyawan untuk melibatkan diri secara aktif dalam organisasi demi kemajuan organisasi

Dari pendapat para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi yaitu sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi juga bisa diartikan sebagai sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau profesi. Komitmen organisasi juga merupakan suatu pengikat antara seseorang dengan organisasi dalam sebuah organisasi dengan sebab-sebab yang berbeda

2.1.2.2 Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

a. Faktor kesadaran

Kesadaran menunjukkan keadaan jiwanya yang merupakan tempat bertemunya berbagai pertimbangan untuk mencapai kepastian, keteguhan dan kesinambungan dalam jiwa.

b. Faktor aturan

Aturan adalah alat penting dalam tindakan dan perbuatan manusia. Peran aturan sangat penting dalam kehidupan bermasyarakat, sehingga otomatis aturan harus dikembangkan dan dikendalikan sehingga pada akhirnya tujuan

manajemen dapat tercapai sebagai kekuatan dan pengaturan segala sesuatu dalam organisasi ketenagakerjaan.

c. Faktor organisasi

Misalnya organisasi jasa, seperti jasa pendidikan, pada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya, hanya terdapat perbedaan kecil dalam penggunaannya, karena tujuan jasa secara khusus ditujukan kepada orang yang mempunyai keinginan dan keinginan yang kompleks.

d. Faktor pendapatan

Penghasilan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran, dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi dalam bentuk uang.

e. Faktor kemampuan

SkillsAbilities berasal dari kata mampu yang artinya kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai karakteristik / kondisi yang ditunjukkan dengan kondisi orang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar dari ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota tubuh dan peralatan yang tersedia.

f. Faktor sarana

Pemeliharaan Terdapat segala macam ruang kantor dan fasilitas lainnya yang menjalankan fungsi alat dasar / penolong dalam pelaksanaan

pekerjaan, serta berfungsi secara sosial guna mewujudkan kepentingan orang-orang yang terlibat dalam organisasi ketenagakerjaan.

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (Permitasari, 2020) indikator komitmen organisasi dibagi menjadi tiga dimensi yaitu :

1. Komitmen efektif (affectivecommitment) : yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (continuancecommitment) : yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normatif (normativecommitment) : yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Irawati (Rahmawati, 2019) kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja atau pencapaian pegawai untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Kinerja pegawai juga merupakan cerminan yang menunjukkan seberapa baik pegawai tersebut dalam memenuhi persyaratan suatu pekerjaan. Pengertian lain yang dikemukakan oleh Mondy dalam Wijayanti dan Sudiman (2017), kriteria (standar) kinerja yang

paling umum adalah ciri-ciri pegawai tertentu seperti sikap, penampilan, dan pikiran adalah dasar untuk beberapa evaluasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil keseluruhan seseorang selama kurun waktu tertentu dalam menjalankan tugas, seperti standar kerja, target atau kriteria target yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disetujui bersama (Ardi, dkk. 2017). Menurut pengertian dari Prawirosentono, (Sinambela P. Lijan, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokumsan sesuai dengan moral dan etika. Selanjutnya menurut Rivai, (Sinambela P. Jilan, 2019) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (*performance*) adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil atau hasil dari proses (Nurlaila, 2010:3)

Pengertian kinerja menurut Sembiring dalam Nurpratama (2016:5) yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan, kebijakan, program

dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Lebih dalam lagi, definisi kinerja menurut Fattah dalam Nurpratama (2016:5-6) yaitu keterampilan yang didasarkan pada pengetahuan, sikap dan keterampilan serta keinginan untuk menghasilkan sesuatu. Setiap organisasi pasti memiliki tujuan dan kapasitas eksekutifnya sendiri. Setiap pegawai tentunya memiliki tanggung jawab dan tanggung jawabnya masing-masing dalam pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Menurut Mangkunagara dalam Monsow, (2018:7) kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Monsow (2018:7-8) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan

Pengertian kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya produktivitas merupakan sesuatu yang istimewa karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai (Wijayanti, 2017:4).

Menurut Rivai (2014:321) hasil atau tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu tugas pada waktu tertentu, pada waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil standar dari suatu tujuan yang ditetapkan atau kriteria yang ditetapkan. dipilih dan disepakati. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari *performance*.

Berdasarkan penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang untuk memenuhi sebuah persyaratan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja pegawai juga memiliki ciri-ciri tertentu seperti sikap, penampilanm dan pikiran. Kinerja juga merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan.

2.1.3.2 Rencana Perbaikan Kinerja

Menurut Wibowo (Sitepu M. Tita, 2020) rencana perbaikan kinerja untuk dapat memberikan hasil seperti diharapkan harus memenuhi kriteria sifat sebagai berikut:

1. Praktis

Spesifikasi rencana harus berhubungan dengan kinerja yang harus diperbaiki. Memperbaiki kinerja dengan cara membaca buku teori atau mengikuti kursus psikologi industri sangat tidak praktis dan memerlukan waktu terlalu lama.

2. Orientasi Pada Waktu

Waktu batas akhir penyelesaian pekerjaan harus ditentukan secara realistik dan dipertimbangkan bersama. Tidak ada pekerjaan yang dilakukan tanpa batasan waktu. Batas akhir penyelesaian berguna agar proses pengerjaan sebuah pekerjaan tidak memakan waktu yang lama sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan lainnya untuk efisiensi waktu.

3. Spesifik

Harus jelas menguraikan apa yang akan dikerjakan. Apabila bidang yang diperbaiki adalah kualitas komunikasi dengan pegawai, maka harus secara spesifik referensi yang harus diperbaiki.

4. Melibatkan komitmen

Baik manajer maupun pegawai harus menjual rencana dan mempunyai komitmen terhadap implementasinya. Mereka harus sepakat tentang apa yang harus dilakukan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (Arilaha, 2018:7) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge dan skill*).
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Menurut Tika (Satriani, 2020:10), kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:
 - a. Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja
 - b. Faktor ekstern meliputi, peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, dan pesaing.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Bernardin dan Russe (Nurpratama, 2016:5-6) mengajukan lima kriteria yang dapat digunakan dalam indikator kinerja pegawai, yaitu :

1. *Quality* (kualitas)

Kualitas merupakan hasil suatu proses pelaksanaan pekerjaan mendekati tujuan yang telah ditetapkan

2. *Quantity* (kuantitas)

Kuantitas merupakan banyaknya hasil pekerjaan yang dilakukan

3. *Timeless* (waktu penyelesaian)

merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain

4. *Needforsupervision* (tanpa memerlukan pengawasan), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melakukan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan

5. *Interpersonalimpact* (hubungan antar pegawai), merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasamadiantara rekan kerja.

2.1.4 Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Kinerja

Penelitian Macey dan Schneider (2008); Rich et al., (2010) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat menunjukkan berbagai perilaku produktif yang meningkatkan upaya tim sinergis ke arah tujuan organisasi (Bakker dan Demerouti, 2008). Upaya sinergis ini mengarah pada peningkatan kinerja karyawan (Bakker dan Schaufeli, 2008). Alasan di balik upaya dan kinerja ini adalah kemampuan

karyawan yang terlibat untuk mentransfer perasaan mereka ke seluruh organisasi (Bakker, 2009). Begitu pekerja bereaksi terhadap tujuan sebagai kelompok, produktivitas mereka akan meningkat (Van Knippenberg, 2000). Karyawan yang terlibat bekerja secara kooperatif dengan rekan satu tim, bertanggung jawab atas tugas, dan mencoba untuk berkontribusi sepenuhnya pada tujuan dan sasaran organisasi (Baumruk, 2004).

Karyawan yang terlibat lebih fokus pada pekerjaan mereka daripada karyawan yang tidak bekerja (Rich et al., 2010). Keterlibatan memiliki dampak yang kuat pada kinerja pekerjaan (Rich et al., 2010; Schaufeli dan Bakker, 2004). Menurut Iskandar, Tumbuan, dan Sendow (2019) menyatakan keterlibatan kerja sebagai ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerja yang dilakukan sebagai ukuran harga dirinya. Keterlibatan kerja yang merupakan proses partisipatif dengan menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja bagi suksesnya suatu perusahaan.

2.1.5 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Keterlibatan Kerja

Komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas perilaku kerja, karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan

organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. Dengan mempertahankan komitmen yang tinggi terhadap organisasi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan maka dari itu perusahaan akan terus meningkatkan kinerja para karyawannya. Karyawan memiliki kinerja yang baik sangat berhubungan langsung dengan sikap kerja para karyawan dalam organisasi, yaitu salah satunya komitmen karyawan terhadap organisasi maupun perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Irefin dan Mechanic (2014) bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara komitmen organisasi dan kinerja organisasi. Hal ini juga diungkapkan Memari, Machdich dan Marnani (2013) bahwa ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Khan, Ziauddin, Jam dan Ramay (2010) menyebutkan bahwa ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Yeh, Chjien dan Hong (2012) mengungkapkan adanya afek yang positif signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja. Thamrin (2013) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| Nama/Tahun | Judul | Metode | Hasil Penelitian |
|----------------------------|--|--|---|
| Gusmardi, (2018) | Pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Milano Teluk Kuantan | Jumlah populasi sebanyak 40 responden dengan sampel menggunakan teknik sensus. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda | <ul style="list-style-type: none"> • Secara parsial keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai • Secara simultan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai |
| Juli Hidayah, dkk, 2020 | Pengaruh keterlibatan kerja, Sikap kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal | Menggunakan 63 responden sebagai sampel. Alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda | <ul style="list-style-type: none"> • keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal • Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal • Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal |

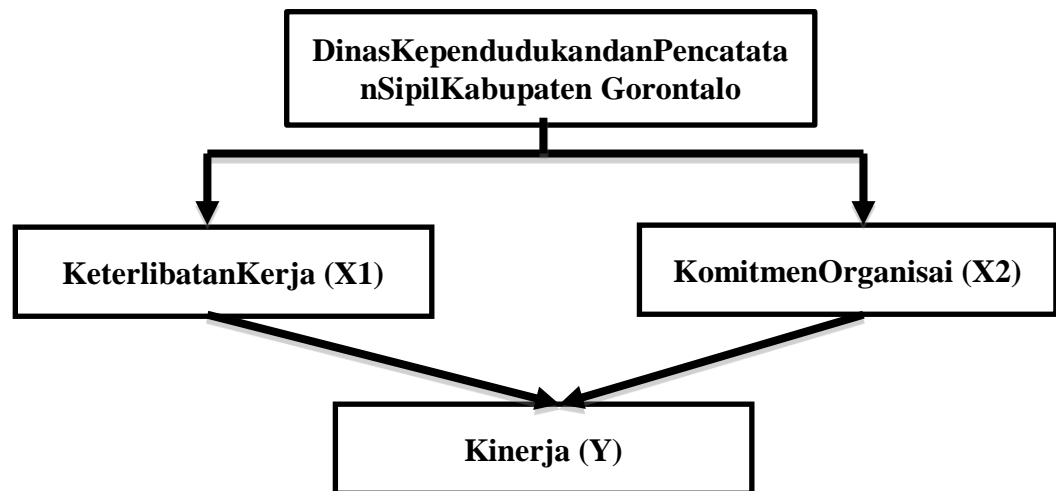
Adapun perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yang telah di kemukakan sebelumnya adalah sub variabel yang digunakan, alat analisis data, populaasi, dan tempat penelitian. Sedangkan persamaan terdapat pada variabel yang digunakan dan alat analisis data.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pegawai yang terlibat penuh dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar kepada organisasi daripada pegawai yang tidak sepenuhnya terlibat dalam organisasi. Sementara itu, pegawai yang tidak berpartisipasi penuh dalam organisasinya sering kali mangkir kerja dan berniat keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, partisipasi dalam pekerjaan menjadi penting untuk komitmen organisasi (Saputra & Rahardjo, 2017).

Komitmen organisasi sebagai wujud hubungan emosional yang dimiliki dan dirasakan pegawai, dengan bukti kepercayaan dan keyakinan yang kuat pada organisasi, termasuk penerimaan dan implementasi nilai-nilai organisasi atas kemauan sendiri, berusaha bekerja dengan baik dan mencapai kepentingan organisasi dan mendukung organisasi (Darmawan ,et,al, 2020).Oleh karena untuk lebih mengetahui arah penelitian, maka disajikan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:

Menurut Surbakti (Sujana & Ardana, 2020) menyatakan kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh organisasi untuk mengukur sejauh mana pegawai dapat mengembangkan tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami oleh organisasi kedepannya. Namun, tidak semua pegawai yang dipekerjakan dalam organisasi mempunyai kemampuan dan kualitas yang sam dalam penyelesaian tugasnya, karena mengingat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki berbeda-beda. Faktor kinerja pegawai menjadi hal penting diperhatikan karena kinerja pegawai akan menjadi masalah serius bagi organisasi sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu pelayanan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo
2. Keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo
3. Komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2010:68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menggunakan jenis data kauntitatif dan data kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarakan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri – ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adaah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu kinerja pegawai(Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel keterlibatan kerjadan komitmen organisasi

| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala |
|---|-------------------------------------|---|---------|
| Keterlibatan Kerja (X1) | Mengukur keterlibatan kerja Pegawai | 1. Partisipasi 2. Keikutsertaan 3. Kerjasama | Ordinal |
| Komitmen organisasi (X2) | Komitmen Afektif | 1. Perasaan emosional pada organisasi 2. Keyakinan pada nilai-nilai organisasi | Ordinal |
| | Komitmen Kontinuan | 3. Nilai ekonomi yang dirasakan bertahan dalam organisasi | |
| | Komitmen Normatif | 4. Kewajiban bertahan dalam organisasi dengan alasan moral | |
| Sumber Variabel X1 :Erisman, 2019 Variabel X2 : Robbins dan Judge (Permitasari, 2020) | | | |

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kinerja

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|--|---------------------------|---|---------|
| Kinerja Pegawai(Y) | Kriteria mengukur kinerja | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu penyelesaian 4. Tanpa memerlukan pengawasan 5. Hubungan antar pegawai | Ordinal |
| Sumber Variabel Y : Bernardin dan Russe (Nurpratama, 2016:5-6) | | | |

Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, baik itu variabel dependen maupun independen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y), akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap pernyataan diukur dengan menggunakan skala likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1 – 5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner

| PILIHAN | BOBOT |
|---|-------|
| Sangat setuju/selalu (sangat positif) | 5 |
| Setuju/Sering (positif) | 4 |
| Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral) | 3 |
| Tidak setuju/Jarang (negativ) | 2 |
| Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ) | 1 |

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2016:61) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo sebanyak 50 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2016:62). Sampel hendaknya representative, artinya dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Oleh karenanya penting menggunakan teknik sampel yang benar. Dalam penelitian ini kelompok sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. *probability sampling* yaitu memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2016:122).

Dalam penelitian ini ukuran sampel yang digunakan mengikuti saran ukuran sampel dari Resco dalam Sugiyono (2016:133) yang mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo, sebagaimana pada tabel berikut

Tabel 3.4 Sampel Penelitian

| Jabatan | Jumlah |
|----------------|---------------|
| Kepala Dinas | 1 |
| Sekretariat | 11 |
| Bidang Capil | 7 |
| Bidang PDIP | 7 |
| Bidang Dafduk | 17 |
| Bidang PIAK | 7 |
| Total | 50 |

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner 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 tempat penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden, dalam hal ini pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo.

4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan. Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum menggunakan alat tersebut harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

1. Uji Validitas

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (expert decision), setelah pembuatan alat bersama ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang disusun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2016: 19) yang menyatakan bahwa "Setelah selesai pengujian konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang disetujui oleh para ahli telah diuji pada model. Untuk mengangkut populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan disortir, uji validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan akun alat musik. "

Uji validasi dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel. Juga, dengan memberikan terjemahan perkalian keseluruhan. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

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

Dimana:

r_{xy} = Koefisien product moment.

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.

y = Skor total instrument.

n = Jumlah responden dalam uji instrument.

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

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 : Riduwan (2008:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah kejelasan yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena alat tersebut efisien. Alat terbaik adalah tidak tergoda untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal dan andal menghasilkan data yang andal. Jika informasi itu benar menurut kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>0,60$ dan jika nilai *cronbach alpha* $<0,60$ dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas 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 skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

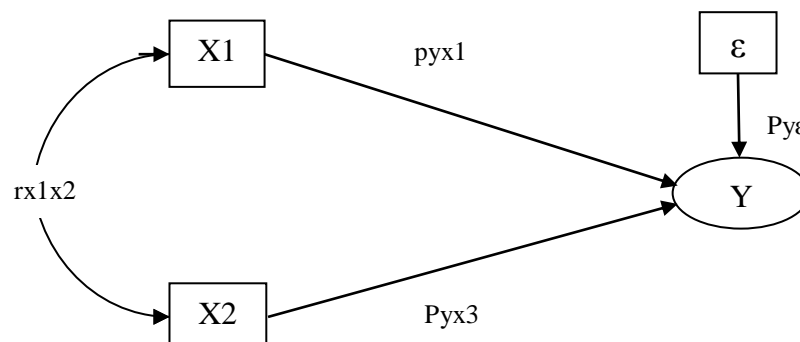
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil} (i - 1) - Z_{riil} (i)}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i - 1)}$$

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

3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

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



Gambar 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

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

Di mana :

X1 : keterlibatan kerja

X2 : Komitmen organisasi

Y : kinerja pegawai

ε : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Setelah data dikumpulkan kemudian dianalisis hubungan antar variabel independen dengan, serta menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1 dan X2 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

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

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = \beta_{YX_1} X_1 + \beta_{YX_2} X_2 + \beta_{Y\epsilon} \epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur β_{YX_i} ($i = 1, 2, 3$ dan 4)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1, X2 dan X3 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($\beta_{Y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

$$Y \longleftarrow X_1 Y = (\beta_{y1} + \beta_{y2} X_2) + \epsilon_i \quad ; \text{dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung +
 pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus : $\beta_{y1} + \sum \beta_{y2} r_{x1x2}$

10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analysis*) maka penulis menggunakan program SPSS Statistik 21

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten

Gorontalo

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 memberikan hak otonomi yang lebih besar kepada pemerintah daerah, Kabupaten, dan kabupaten. Pemerintah daerah/kabupaten mendapatkan kewenangan tentang urusan kependudukan. Kewenangan kependudukan lebih lanjut diatur dalam Undang-Undang Nomor Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan.

Data kependudukan memegang peran penting dalam menentukan kebijakan, perencanaan, dan evaluasi hasil pembangunan baik bagi pemerintah, swasta dan masyarakat. Oleh karena itu, ketersediaan data kependudukan di semua tingkat administrasi pemerintah menjadi faktor kunci keberhasilan program-program pembangunan.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan mengamanatkan bahwa data penduduk yang dihasilkan oleh Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) dan tersimpan dalam database kependudukan dapat dimanfaatkan untuk perumusan kebijakan di bidang pemerintah dan pembangunan. Secara garis besar aplikasi SIAK yang dikembangkan oleh pemerintah pusat meliputi pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, buku laporan serta statistik vital dan laporan. Pengembangan aplikasi pendaftaran penduduk ini berfungsi untuk perekaman data dan

pelayanan penerbitan KK, KTP, Biodata dan Pindah Datang (KK dan KTP sesuai alamat baru), baik untuk WNI/WNA izin tinggal tetap.

Kabupaten Gorontalo sebagai salah satu yang melaksanakan program SIAK telah masuk sebagai daerah rintisan Sistem Administrasi Kependudukan (SAK) pada tahun 2003 yang ditetapkan oleh Kementerian Dalam Negeri melalui Ditjen Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan secara resmi mulai membangun infrastruktur SIAK pada tahun 2005 secara menyeluruh.

Pelaksanaan penerapan SIAK di Kabupaten Gorontalo dari tahun 2008 hingga tahun 2012 telah menerapkan pola pelayanan administrasi kependudukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo seiring dengan terbentuknya kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo pada bulan Juni 2008 melalui penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Gorontalo. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo sesuai nomenklturnya bertugas melayani administrasi kependudukan dan dokumen catatan sipil sesuai dengan UndangUndang Nomor 25 Tahun 2008 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil

4.1.2 Visi dan Misi

Adapun yang menjadi Visi dan Misi Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo yaitu:

Visi: “Setiap Penduduk Memiliki Dokumen Kependudukan Dan Akta Catatan Sipil”

Misi:

1. Terkoordinasinya Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan Dan Catatan Sipil Untuk Kepentingan Dan Pembangunan Sektor.
2. Terjaminnya Perlindungan Terhadap Hak-hak Sipil Melalui Penerbitan Dokumen.
3. Terlaksananya Pengelolaan Administrasi Kependudukan Dan Catatan Sipil Melalui Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK).
4. Tersedianya Data Base Kependudukan Dan Capil.
5. Tertibnya Pengelolaan Administrasi Kependudukan Dan Catatan Sipil

4.1.3 Tugas dan Fungsi Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gorontalo

a. Tugas dan Fungsi

Adapun tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

a) Tugas

Dinas mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang Kependudukan dan Catatan Sipil sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

b) Fungsi

- 1) Perumusan kebijakan dan bimbingan teknis di Bidang Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan yang meliputi: Pendaftaran penduduk, Pencatatan Sipil dan Pengelolaan Informasi Kependudukan

- 2) Penyelenggaraan Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil yang meliputi: pindah datang, perubahan alamat, status tinggal dan peristiwa penting (kelahiran kematian, lahir mati, perkawinan, perceraian, pengakuan anak, pengesahan anak, perubahan nama dan perubahan status kewarganegaraan).
- 3) Menyediakan data dan informasi kependudukan secara akurat, lengkap, mutakhir yang menjadi acuan bagi perumusan kebijakan di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
- 4) Melindungi hak-hak individu penduduk melalui pelayanan penerbitan Dokumen Kependudukan (KK, KTP dan Akta Catatan Sipil).
- 5) Pengelolaan dan penyajian data kependudukan berskala Kabupaten.
- 6) Koordinasi pengawasan atas penyelenggaraan Administrasi Kependudukan.
- 7) Pengaturan teknis penyelenggaraan Administrasi Kependudukan sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan.

2. Kesekretariatan

a. Tugas

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan administrasi umum, merencanakan penyusunan program, keuangan, perlengkapan,

perbekalan dan kepegawaian serta pengelolaan sumber daya di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.

b. Fungsi

- 1) Melaksanakan administrasi umum Kependudukan dan Catatan Sipil
- 2) Penyusunan rencana program dan evaluasi kegiatan di bidang keuangan, kepegawaian umum, perlengkapan dan pembekalan kependudukan dan catatan sipil.
- 3) Pengelolaan administrasi keuangan, kepegawaian, administrasi umum, perlengkapan/pembekalan Kependudukan dan Catatan Sipil ;
- 4) Pengelolaan dan pembinaan pegawai serta penelaahan hukum perundangundangan organisasi dan ketatalaksanaan Kependudukan dan Catatan Sipil ;
- 5) Pelayanan dan pengelolaan urusan kesekretariatan, tata persuratan dan tata kearsipan, urusan dalam, pemeliharaan perkantoran, keamanan dan keprotokolan di Dinas Kependudukan dan Catatan sipil ;
- 6) Pengendalian pelaksanaan kesekretariatan program Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil ;
- 7) Penyusunan, penganalisaan dan pengevaluasian konsep usulan-usulan pengelolaan anggaran program kependudukan dan catatan sipil ;

3. Bidang Administrasi Kependudukan

1) Sub Bagian Perencanaan Program, Evaluasi dan Pelaporan

mempunyai tugas:

- a. Menyiapkan bahan-bahan untuk petunjuk teknis bidang pelaksanaan penyusunan di bidang rencana program kebijaksanaan operasional di bidang kependudukan dan catatan sipil
- b. Menghimpun, mengklasifikasi serta mengolah data dan bahan-bahan untuk penyusunan anggaran.
- c. Menghimpun, mengklasifikasi dan melakukan telaahan data perencanaan program Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
- d. Menyiapkan data fisik dan program untuk menyusun rencana kebutuhan sarana Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK), perlengkapan kantor, atau peralatan kantor lainnya program kependudukan dan catatan sipil
- e. Menyiapkan bahan-bahan untuk penyusunan rencana kegiatan bagian perencanaan dan keuangan bulanan, triwulan dan tahunan.

2) Sub bagian Pendaftaran Penduduk

a. Tugas

Sub Bagian Pendaftaran Penduduk mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas di bidang Pendaftaran penduduk dengan memberikan Nomor Induk Kependudukan

(NIK) melalui database kependudukan serta penerbitan dokumen kependudukan atau Surat Keterangan Kependudukan lainnya.

b. Fungsi

- a) pembinaan dan bimbingan kepada petugas kependudukan tingkat kecamatan dan desa berdasarkan asas tugas pembantuan
- b) Mendokumentasikan hasil pendaftaran penduduk
- c) Melakukan verifikasi dan validasi data dan informasi yang disampaikan oleh penduduk dalam pelayanan pendaftaran penduduk
- d) Menyiapkan kebutuhan formulir-formulir peristiwa kependudukan
- e) Mencatat biodata penduduk
- f) Menerbitkan Kartu Tanda Penduduk (KTP)
- g) Menerbitkan Kartu Keluarga (KK)
- h) Menerbitkan Surat Keterangan Kependudukan
- i) Menyelenggarakan pendaftaran pindah datang penduduk Warga Negara Indonesia (WNI) maupun Warga Negara Asing (WNA)
- j) Menyelenggarakan pendaftaran pindah datang antar negara

- k) Menyelenggarakan pendaftaran pindah datang penduduk antar lintas batas
- l) Menyelenggarakan pendaftaran penduduk rentan
Memberikan administrasi kependudukan
- m) Membantu pelaporan penduduk yang tidak mampu mendaftarkan diri terhadap peristiwa kependudukan yang dialaminya

3) Sub Bagian Pencatatan Sipil

a. Tugas

Sub Bagian Pencatatan Sipil mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pencatatan kelahiran, lahir mati, kematian, perkawinan, perceraian, pengakuan dan pengesahan anak, pengangkatan anak, perubahan nama dan perubahan status kewarganegaraan, penerbitan dokumen akta catatan sipil serta penyimpanan dan pemeliharaan register akta catatan sipil.

b. Fungsi

- a) Mencatat dan menerbitkan akta catatan sipil
- b) Mendokumentasikan hasil pencatatan sipil
- c) Menyiapkan kebutuhan formular-formulir peristiwa penting
- d) Melakukan verifikasi dan validasi data yang disampaikan oleh penduduk dalam pelayanan akta catatan sipil

- e) Berkoordinasi dengan Kantor Urusan Agama untuk mendapatkan data hasil perkawinan
- f) Menyimpan dan memelihara register akta catatan sipil dengan baik

4. Bidang Pengelolaan Informasi

a. Tugas

Bidang Pengelolaan Informasi Kependudukan, Perkembangan dan Proyeksi Penduduk mempunyai tugas menghimpun data dari pendataan biodata penduduk, pendaftaran dan pencatatan kejadian vital serta pendataan lain

b. Fungsi

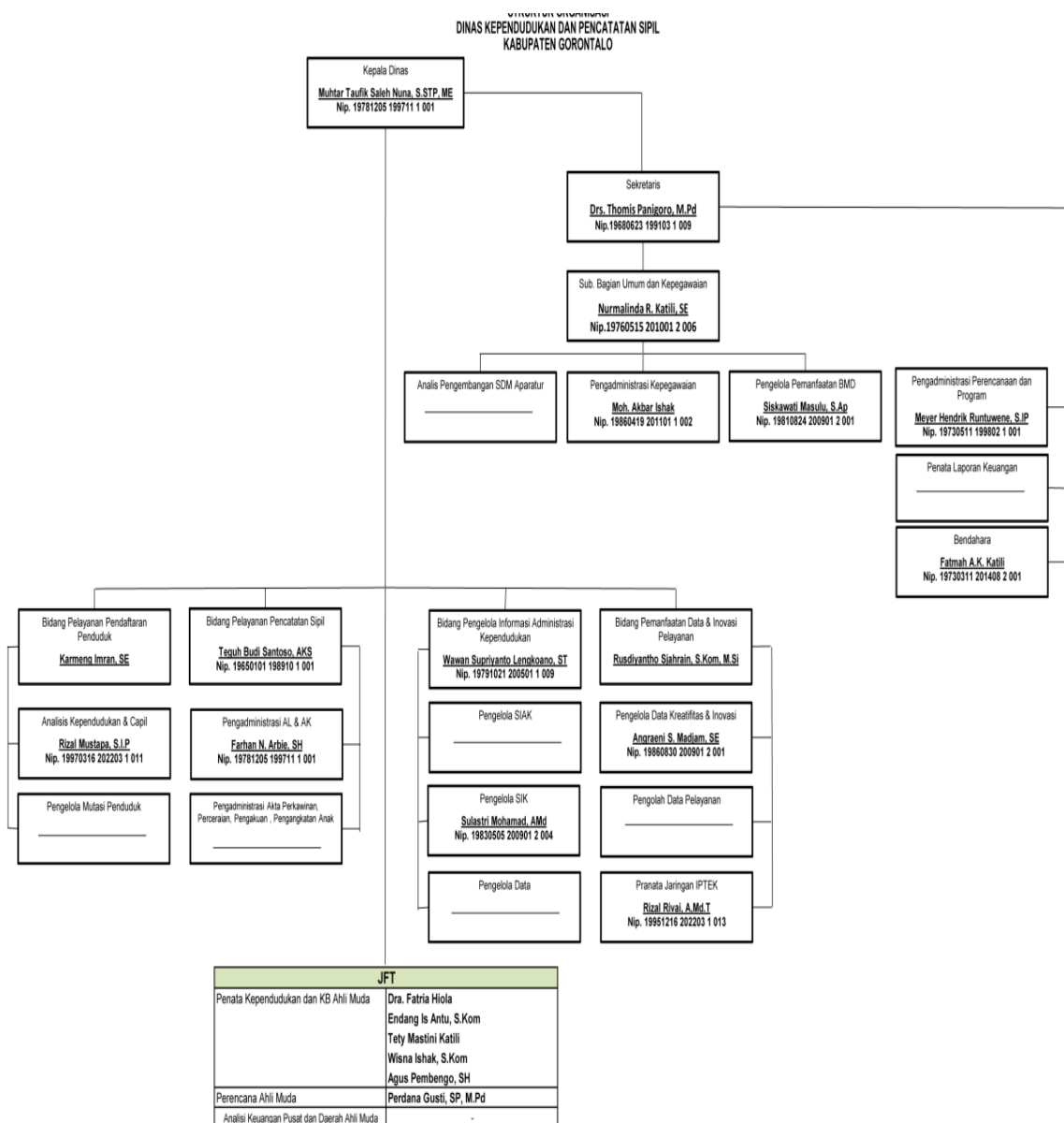
- 1) Menghimpun dan mengadministrasikan data penduduk melalui implementasi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) off line/ on line
- 2) Pengelolaan dan penyajian data kependudukan berskala Kabupaten
- 3) Administrasi kependudukan dan data agregat
- 4) Memelihara data base kependudukan yang telah tersimpan menjadi datadinamis

4.1.3 Struktur Organisasi

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya

pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan. Semuanya ini untuk memudahkan pengambilan keputusan terhadap masing-masing bagian.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

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

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | jumlah | Persentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| Laki-Laki | 24 | 48.0 |
| Perempuan | 26 | 52.0 |
| Jumlah | 50 | 100 |

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau 48%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang atau 52%, Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin perempuan

2) Usia Responden

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

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| Usia | jumlah | Persentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| 17 - 25 Tahun | 5 | 10.0 |
| 26 - 35 Tahun | 26 | 52.0 |
| 36 - 45 Tahun | 17 | 34.0 |
| > 45 Tahun | 7 | 14.0 |
| Jumlah | 50 | 100 |

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang berusia 17-25 Tahun sebanyak 5 orang atau 10%, responden yang berusia 26-35 Tahun sebanyak 26 orang atau 52%, responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 17 orang atau 34%, dan responden yang berusia di atas 45 tahun sebanyak 7 orang atau 14%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berumur 26-35 tahun.

3) Pendidikan Responden

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

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | jumlah | Persentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| SLTA/SMK/MA | 7 | 14.0 |
| DIPLOMA | 11 | 22.0 |
| Sarjana (S1) | 31 | 62.0 |
| Magister (S2) | 1 | 2.0 |
| Jumlah | 50 | 100 |

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMK/MA sebanyak 7 orang atau 14%. Responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 11 orang atau 22%. Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 31 orang atau 62%. Responden dengan tingkat pendidikan Magister sebanyak 1 orang atau 2%. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa responden terbanyak yang tingkat pendidikan sarjana.

4) Lama Bekerja Responden

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

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan lama Kerja

| Lama Kerja | jumlah | Persentase (%) |
|-----------------|--------|----------------|
| < 1 Tahun | 4 | 8.0 |
| 1-2 Tahun | 8 | 16.0 |
| 3-4 Tahun | 12 | 24.0 |
| 5 Tahun ke atas | 26 | 52.0 |
| Jumlah | 50 | 100 |

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang masa kerjanya selama di bawah 1 tahun sebanyak 4 orang atau 8%, responden yang memiliki masa kerja selama 1-2 tahun sebanyak 8 orang atau 16%, responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 12 orang atau 24%, dan responden yang memiliki masa kerja selama 5 tahun ke atas sebanyak 26 orang atau 52%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang memiliki masa kerja selama 5 Tahun ke atas.

4.2.2 Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu memberikan pengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pada Kantor Camat Botupingge Kabupaten Bone Bolango. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 50 = 250$

Jumlah skor rendah: $1 \times 1 \times 50 = 50$

Rentang skala : $\frac{250-50}{5} = 40$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

| Rentang Skor | Kriteria |
|--------------|---------------|
| 50 - 90 | Sangat Rendah |
| 91 - 131 | Rendah |
| 132 - 172 | Sedang |
| 173 - 213 | Tinggi |
| 214 - 254 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data diolah, 2023

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 50 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1) Keterlibatan Kerja

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

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Keterlibatan Kerja (X1)

| Bobot | Item | | | | | | | | |
|----------|---------------|------|------|---------------|------|------|---------------|------|------|
| | X1.1 | | | X1.2 | | | X1.3 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 1 | 2 | 2.0 |
| 3 | 3 | 9 | 6.0 | 2 | 6 | 4.0 | 1 | 3 | 2.0 |
| 4 | 17 | 68 | 34.0 | 13 | 52 | 26.0 | 16 | 64 | 32.0 |
| 5 | 30 | 150 | 60.0 | 35 | 175 | 70.0 | 32 | 160 | 64.0 |
| Σ | 50 | 227 | 100 | 50 | 233 | 100 | 50 | 229 | 100 |
| Kategori | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | |

| Bobot | Item | | | | | |
|----------|---------------|------|------|---------------|------|------|
| | X1.4 | | | X1.5 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 1 | 2 | 2.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 3 | 2 | 6 | 4.0 | 6 | 18 | 12.0 |
| 4 | 11 | 44 | 22.0 | 22 | 88 | 44.0 |
| 5 | 36 | 180 | 72.0 | 22 | 110 | 44.0 |
| Σ | 50 | 232 | 100 | 50 | 216 | 100 |
| Kategori | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | |

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel keterlibatan kerja yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 227, item pernyataan X1.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 233, item pernyataan X1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 229, tem pernyataan X1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 232, dan tem pernyataan X1.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 216.

2) Komitmen organisasi

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

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Komitmen organisasi (X2)

| Bobot | Item | | | | | | | | |
|----------|---------------|------|------|---------------|------|------|---------------|------|------|
| | X2.1 | | | X2.2 | | | X2.3 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 1 | 2 | 2.0 |
| 3 | 2 | 6 | 4.0 | 6 | 18 | 12.0 | 2 | 6 | 4.0 |
| 4 | 19 | 76 | 38.0 | 16 | 64 | 32.0 | 12 | 48 | 24.0 |
| 5 | 29 | 145 | 58.0 | 28 | 140 | 56.0 | 35 | 175 | 70.0 |
| Σ | 50 | 227 | 100 | 50 | 222 | 100 | 50 | 231 | 100 |
| Kategori | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | |

| Bobot | Item | | | | | |
|----------|---------------|------|------|---------------|------|------|
| | X2.4 | | | X2.5 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 3 | 3 | 9 | 6.0 | 2 | 6 | 4.0 |
| 4 | 7 | 28 | 14.0 | 8 | 32 | 16.0 |
| 5 | 40 | 200 | 80.0 | 40 | 200 | 80.0 |
| Σ | 50 | 237 | 100 | 50 | 238 | 100 |
| Kategori | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | |

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel komitmen organisasi yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 227, item pernyataan X2.2 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 222, pernyataan X2.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 231, pernyataan X2.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 237, dan pernyataan X2.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 238.

3) Kinerja Pegawai

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

Tabel 4.8 Tanggapan Responden kinerja pegawai (Y)

| Bobot | Item | | | | | | | | |
|----------|---------------|------|------|---------------|------|------|---------------|------|------|
| | Y1.1 | | | Y1.2 | | | Y1.3 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 1 | 2 | 2.0 |
| 3 | 3 | 9 | 6.0 | 1 | 3 | 2.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 4 | 9 | 36 | 18.0 | 7 | 28 | 14.0 | 12 | 48 | 24.0 |
| 5 | 38 | 190 | 76.0 | 42 | 210 | 84.0 | 37 | 185 | 74.0 |
| Σ | 50 | 235 | 100 | 50 | 241 | 100 | 50 | 235 | 100 |
| Kategori | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | |

| Bobot | Item | | | | | |
|----------|---------------|------|------|---------------|------|------|
| | Y1.4 | | | Y1.5 | | |
| | F | Skor | % | F | Skor | % |
| 1 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 2 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 |
| 3 | 1 | 3 | 2.0 | 1 | 3 | 2.0 |
| 4 | 18 | 72 | 36.0 | 13 | 52 | 26.0 |
| 5 | 31 | 155 | 62.0 | 36 | 180 | 72.0 |
| Σ | 50 | 230 | 100 | 50 | 235 | 100 |
| Kategori | Sangat Tinggi | | | Sangat Tinggi | | |

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kinerja pegawai yaitu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 235, pernyataan Y1.2 berada pada kategori

sangat tinggi dengan skor sebesar 241, pernyataan Y1.3 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 235, pernyataan Y1.4 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 230, pernyataan Y1.5 berada pada kategori sangat tinggi dengan skor sebesar 235.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 50 responden.

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterlibatan kerja

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

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Keterlibatan kerja (X1)

| Item | Uji Validitas | | | Uji Reliabilitas | |
|------|---------------------|--------------------|-------|------------------|------------------|
| | r _{Hitung} | r _{table} | Ket | Alpha | Ket |
| X1-1 | 0,832 | 0,278 | Valid | 0,891 | > 0,6 = reliable |
| X1-2 | 0,771 | 0,278 | Valid | | |
| X1-3 | 0,922 | 0,278 | Valid | | |
| X1-4 | 0,843 | 0,278 | Valid | | |
| X1-5 | 0,805 | 0,278 | Valid | | |

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel keterlibatan kerja (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,278) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,891 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel keterlibatan kerja adalah valid dan reliable.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen organisasi

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari variable komitmen organisasi (X2) ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen organisasi (X2)

| Item | Uji Validitas | | | Uji Reliabilitas | |
|------|---------------------|--------------------|-------|------------------|-----------------------|
| | r_{Hitung} | r_{table} | Ket | Alpha | Ket |
| X2-1 | 0,777 | 0,278 | Valid | 0,885 | $> 0,6 =$ reliable |
| X2-2 | 0,852 | 0,278 | Valid | | |
| X2-3 | 0,885 | 0,278 | Valid | | |
| X2-4 | 0.858 | 0,278 | Valid | | |
| X2-5 | 0.191725 | 0,278 | Valid | | |

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,278) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,885 > 0,6$, dengan demikian berarti

semua item pernyataan untuk variabel komitmen organisasi adalah valid dan reliable.

3) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel kinerja pegawai

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

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas kinerja pegawai (Y)

| Item | Uji Validitas | | | Uji Reliabilitas | |
|------|---------------|--------------------|-------|------------------|------------------|
| | r Hitung | r _{table} | Ket | Alpha | Ket |
| Y1-1 | 0,846 | 0,278 | Valid | 0,873 | > 0,6 = reliable |
| Y1-2 | 0,594 | 0,278 | Valid | | |
| Y1-3 | 0,926 | 0,278 | Valid | | |
| Y1-4 | 0.878 | 0,278 | Valid | | |
| Y1-5 | 0.743 | 0,278 | Valid | | |

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,278) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,873 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai adalah valid dan reliable.

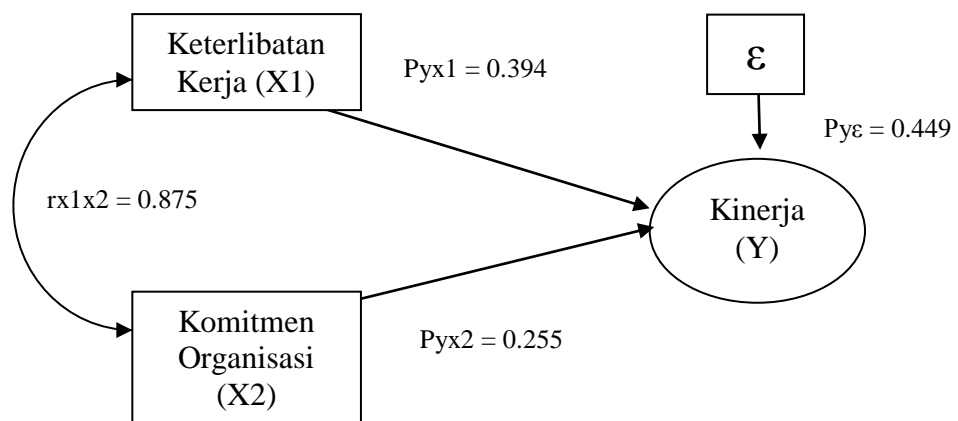
4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas

(independen) dapat mempengaruhi variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.394X_1 + 0.255X_2 + 0.449\varepsilon$$

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



Gambar 4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara keterlibatan kerja (X1) dengan komitmen organisasi (X2) sebesar 0.875 dengan tingkat hubungan sangat kuat atau sangat tinggi (*Tabel 3.4 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh keterlibatan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,394 atau 39,4%, dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai sebesar 0,225 atau 22,5%.

Pengaruh simultan keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap komitmen organisasi sebesar 0,551 atau 55,1%, sedangkan sisanya sebesar 0,449 atau 44,9% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Variabel | Koefisien Jalur | Kontribusi | | Kontribusi Bersama ($R^2_{yx1x2x3x4}$) |
|---------------|-----------------|------------|-------|---|
| | | Langsung | Total | |
| X1 | 0.394 | 0.394 | 39,4% | |
| X2 | 0.255 | 0.255 | 25,5% | |
| ε | 0.449 | 0.449 | 44,9% | |
| X1 dan X2 | | | | 0.551 (55,1%) |

Sumber : Hasil olahan data 2023

4.2.5 Pengujian Hipotesis

- 1) **Keterlibatan kerja (X1), dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo.**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 28.812 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,340 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28.812 > 3,200$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo, dapat diterima.

2) Keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh keterlibatan kerja (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.394 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 keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo, dapat diterima.

3) Komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo.

Hasil olahan data diperoleh komitmen organisasi (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.255 dengan nilai sig sebesar 0,007, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,007 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo, dapat diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo.

Besarnya pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten

Gorontalo, dimana bila keterlibatan kerja dan komitmen organisasi dari setiap pegawai dinaikkan 1 (satu) satuan maka kinerja pegawai akan meningkat menjadi 0.551 atau 55,1%. Sedangkan yang menjadi variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai tetapi tidak diteliti sebesar 0.449 atau 44,9%.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasi turut mempengaruhi kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo. Hal ini dikarenakan pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo terlibat secara langsung dalam pekerjaan sebagaimana tugas dan fungsi yang telah diberikan pada bagian atau bidang masing-masing. Keterlibatan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo sebagai upaya mewujudkan tujuan organisasi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagaimana tertuang dalam visi dan misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo. Begitupun dengan komitmen organisasi pegawai yang terdapat di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo yang membuat para pegawai senang dan nyaman dalam bekerja, sehingga membentuk komitmen pegawai yang dapat menerima pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian ini didukung sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Robbins (Safitri, 2015), keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seseorang mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif, dan menyadari bahwa performa yang ditampilkan merupakan hal

yang penting bagi harga dirinya. Definisi di atas mendeskripsikan bahwa seseorang akan dikatakan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi ketika seseorang menganggap pekerjaannya sebagai bagian yang paling penting dalam kehidupannya, dan sebagai seseorang yang secara personal sangat dipengaruhi oleh situasi dalam pekerjaan, rekan kerja, organisasi, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan pekerjaannya

Pegawai yang terlibat secara penuh dengan pekerjaannya akan lebih memungkinkan untuk memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak terlibat secara penuh dengan organisasinya. Sedangkan pegawai yang tidak terlibat secara penuh dengan organisasinya lebih memungkinkan untuk absen dalam pekerjaan dan memiliki intensi keluar dari organisasi. Oleh karena itu, keterlibatan kerja memiliki kaitan yang penting dengan komitmen organisasi (Saputra & Rahardjo, 2017)..

Komitmen menunjukkan tingkat bagaimana pegawai menempatkan dirinya dalam organisasi. Pegawai akan berkomitmen dan ingin tetap tinggal dan bekerja keras di dalam organisasi, menjaga kelangsungan hidup organisasi. Menurut Kreitner (Darmawan ,et,al, 2020) komitmen organisasi merupakan cerminan dimana seorang pegawai mengenali organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi sebagai wujud dari hubungan emosional yang dimiliki dan dirasakan oleh pegawai, yang menunjukkan kepercayaan dan keyakinan yang kuat pada organisasi, termasuk penerimaan dan implementasi nilai-nilai

organisasi sesuka hati, untuk berusaha bekerja dengan baik dan mencapai kepentingan organisasi dan mendukung organisasi.

Komitmen organisasi menurut Robbins, (Mariyanti, 2014) yaitu sebagai suatu keadaan di mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Menurut Crow et al. (Ariana & Mujiati, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis seorang pegawai yang dapat dilihat dari loyalitas pegawai serta dapat fokus terhadap tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Mohammed dan Anisa (Ariana & Mujiati, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional merujuk kepada kesiapan pegawai untuk bekerja keras dan mewujudkan tujuan organisasi, standar organisasi, prinsip organisasi, etika organisasi dan nilai-nilai organisasi agar tetap berada di organisasi dalam berbagai macam situasi

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Gusmardi, (2018) yang mengemukakan bahwa Keterlibatan Kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2) Keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo.

Besarnya pengaruh keterlibatan kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo, dimana bila keterlibatan kerja dinaikkan 1 (satu) satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,394 atau 39,4% . Ini berarti

bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang tinggi dibanding dengan komitmen organisasi.

Pengaruh keterlibatan kerja yang tinggi dikarenakan sebagaimana dari hasil jawaban responden yang berada pada kategori sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa adanya keaktifan pegawai dalam berpartisipasi pada seluruh pekerjaan atau kegiatan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo. Pegawai melihat bahwa pekerjaan yang dijalankan sebagai sesuatu yang penting bagi harga dirinya. Terlibat secara emosional dalam kegiatan atau pekerjaan di kantor terlebih pada pekerjaan yang harus melibatkan berbagai bagian di dalam kantor. Tingginya motivasi pegawai dalam melibatkan dirinya pada pekerjaannya sendiri dan pekerjaan-pekerjaan yang kolaborasi. Pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan karena memang pegawai memiliki target kerja sesuai dengan pekerjaannya. Selain itu, jika melihat dari karakteristik responden dari segi usia terlihat pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo terbilang masih muda dan produktif, sehingga keterlibatan yang tinggi pada pekerjaan di kantor justru akan mendorong hasil kerja yang dicapai oleh pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Macey dan Schneider (2008); Rich et al., (2010) menyatakan bahwa keterlibatan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang terlibat menunjukkan berbagai perilaku produktif yang meningkatkan upaya tim sinergis ke arah

tujuan organisasi (Bakker dan Demerouti, 2008). Upaya sinergis ini mengarah pada peningkatan kinerja pegawai (Bakker dan Schaufeli, 2008). Alasan di balik upaya dan kinerja ini adalah kemampuan pegawai yang terlibat untuk mentransfer perasaan mereka ke seluruh organisasi (Bakker, 2009). Begitu pekerja bereaksi terhadap tujuan sebagai kelompok, produktivitas mereka akan meningkat (Van Knippenberg, 2000). Pegawai yang terlibat bekerja secara kooperatif dengan rekan satu tim, bertanggung jawab atas tugas, dan mencoba untuk berkontribusi sepenuhnya pada tujuan dan sasaran organisasi (Baumruk, 2004)

Kemudian, pegawai yang terlibat lebih fokus pada pekerjaan mereka daripada pegawai yang tidak bekerja (Rich et al., 2010). Keterlibatan memiliki dampak yang kuat pada kinerja pekerjaan (Rich et al., 2010; Schaufeli dan Bakker, 2004). Menurut Iskandar, Tumbuan, dan Sendow (2019) menyatakan keterlibatan kerja sebagai ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerja yang dilakukan sebagai ukuran harga dirinya. Keterlibatan kerja yang merupakan proses partisipatif dengan menggunakan seluruh kapasitas pegawai dan dirancang untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja bagi suksesnya suatu organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Juli Hidayah, dkk, (2020) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo.

Besarnya pengaruh komitmen organisasi (X2) secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo, dimana bila komitmen organisasi dinaikkan 1 (satu) satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,255 atau 25,5% . Ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, komitmen organisasi memberikan pengaruh yang kecil dibanding dengan keterlibatan kerja.

Meskipun memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja, namun hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya komitmen organisasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo. Pegawai tetap memiliki komitmen pada organisasi karena Pegawai memiliki perasaan emosional terhadap organisasi, dimana pegawai sudah saling mengenal dan memiliki ikatan emosional sehingga tetap bertahan di dalam organisasi. Adanya nilai-nilai dalam organisasi sehingga pegawai yakin bahwa nilai-nilai tersebut menjadi pedoman dalam bekerja yang lebih baik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo. Pegawai merasakan adanya nilai ekonomi yang didapatkan dalam bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo meskipun besarnya tidak merata. Adanya kewajiban pegawai untuk bertahan di dalam organisasi karena adanya ikatan dinas maupun ikatan kontrak yang harus dijalankan. Kemudian, pegawai memiliki tanggung jawab moral karena berkaitan dengan pelayanan kependudukan di Kabupaten Gorontalo.

Selanjutnya, jika dilihat dari karakteristik responden menunjukkan bahwa yang paling banyak bekerja adalah pegawai dengan lama bekerja 5 tahun ke atas, artinya pegawai sudah lama bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo, hal ini tentunya memperkuat bahwa dengan lama bekerja pegawai tidak terlepas dari komitmen organisasi dari pegawai juga tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Irefin dan Mechanic (2014) bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara komitmen organisasi dan kinerja organisasi. Hal ini juga diungkapkan Memari, Machdich dan Marnani (2013) bahwa ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Khan, Ziauddin, Jam dan Ramay (2010) menyebutkan bahwa ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Yeh, Chjien dan Hong (2012) mengungkapkan adanya afek yang positif signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja. Thamrin (2013) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja

Komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas perilaku kerja, karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan

meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. Dengan mempertahankan komitmen yang tinggi terhadap organisasi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan maka dari itu perusahaan akan terus meningkatkan kinerja para karyawannya. karyawan memiliki kinerja yang baik sangat berhubungan langsung dengan sikap kerja para karyawan dalam organisasi, yaitu salah satunya komitmen karyawan terhadap organisasi maupun perusahaan

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gusmardi, (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

.BA B V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Keterlibatan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo
2. Keterlibatan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo
3. Komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo dalam meningkatkan kinerja pegaweaiagar memperhatikan variabel komitmen organisasi, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang rendah, dengan cara memperkuat hubungan emosional antar pegawai, meningkatkan nilai ekonomi yang dirasakan oleh pegawai, dan meyakinkan kepada pegwai bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan tanggung jawab moral.

2. Disarankan kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo agar tetap mempertahankan keterlibatan kerja pegawai, karena dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang komitmen organisasi dengan meneliti variabel lain seperti kemampuan pegawai dan sarana pegawai (Hasibuan, 2014:78).

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, F. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP*, 4(1), 1-14.
- Ardi, V. T., Astuti, E. S., & Sulisty, C. W. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regionl V Surabaya). *Jurnal Adminisrasi Bisnis*, 163-172.
- Ariana, I. R., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(10), 5314-5342.
- Arilaha, M. A., & Nurfadillah, F. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Managemen Sinergi*, 6(1), 1-20.
- Darmawana, D., Sinambela, E. A., Harianic, M., & Irfa, M. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70
- Erisman, N. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indonesia Asahan Aluminium (Persero). Universitas Medan, Fakultas Ekonomi . Medan: <http://repository.uma.ac.id/>.
- Harmen, H. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowladge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (survey pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 114-119.
- Hasibuan S.P Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara
- Mariyanti, E. (2014). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Padang). *Jurnal KomTekInfo Fakultas Ilmu Komputer*, 1(1), 38-45.
- Monson, E. Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1-10
- Novarinda , R., & Iqbal, M. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisni*, 53(2), 56-65.
- Nurjanah, M. O., & Budiarti, I. (2019). Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Kerja, Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Besar Bahan Dan Barang Teknik (B4T) Bandung. Universitas Komputer Indonesia. Bandung: elibrary.unikom.ac.id.

- Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Penerbit LepKhairun*. Ternate
- Nurpratama, M. R. (2016). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Universitas Air Langga*, 5(3), 1-19.
- Permitasari, Citra. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada RSUD Setjonegoro Wonosobo). *Skripsi*. <http://eprintslib.ummgl.ac.id/>
- Rahmawati , H. A. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada PD. BPR Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 419-429.
- Riduwan. (2018). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Rikmaratri, R. D., & Prohimi, A. H. (2018). Dampak Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(1), 1-10.
- Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,. Edisi ke 6, *PT. Raja Grafindo Persada*, Depok
- Riza, F. A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis* , 22(1), 58-66.
- Safitri, M. (2015). Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen Di Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 4(2), 83-89
- Satriani, Sodik, & Mas, N. (2020). Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 73-83
- Saputra, M., & Rahardjo, W. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai PT. X. *Jurnal Psikologi* , 10(1), 1-9.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3103-3132.
- Sinambela, L. P. (2019). *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi* . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sitepu, T. M. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Office Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan. *Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara*.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *Jurnal Manajemen*, 69-85.

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 Program S1 Manajemen Pemasaran, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten 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.

Penulis

WINDI ARFAN LAMEO

NIM : E. 21 18 107

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisiонер

1. Data Responden

Identitas Responden:

a. Jenis kelamin :

Pria :

Wanita :

b. Usia :

2. Pendidikan terakhir :

a. SLTA/SMK/MA

b. DIPLOMA

c. S1

d. S2

3. Lama bekerja :

a. < 1 tahun

b. 1 – 2 Tahun

c. 3 – 4 Tahun

d. 5 tahun ke atas

B. Petunjuk pengisian kuisiонер

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

| Pernyataan | Skor |
|---------------------------------------|------|
| Sangat setuju/selalu (sangat positif) | 5 |

| | |
|---|---|
| Setuju/Sering (positif) | 4 |
| Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral) | 3 |
| Tidak setuju/Jarang (negativ) | 2 |
| Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ) | 1 |

C. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

VARIABEL KETERLIBATAN KERJA (X1)

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan:
 - a. Selalu aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
 - b. Sering aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
 - c. Kadang-kadang aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
 - d. Jarang aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
 - e. Tidak pernah aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
2. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri:
 - a. Selalu menjadi penting bagi harga diri
 - b. Sering menjadi penting bagi harga diri
 - c. Kadang-kadang menjadi penting bagi harga diri
 - d. Jarang menjadi penting bagi harga diri
 - e. Tidak pernah menjadi penting bagi harga diri
3. Terlibat secara emosional dalam kegiatan atau pekerjaan di kantor:
 - a. Selalu Terlibat secara emosional dalam kegiatan atau pekerjaan di kantor
 - b. Sering Terlibat secara emosional dalam kegiatan atau pekerjaan di kantor
 - c. Kadang-kadang Terlibat secara emosional dalam kegiatan atau pekerjaan di kantor
 - d. Jarang Terlibat secara emosional dalam kegiatan atau pekerjaan di kantor
 - e. Tidak pernah Terlibat secara emosional dalam kegiatan atau pekerjaan di kantor
4. Termotivasi dalam melibatkan diri dalam pekerjaan:

- a. Selalu melibatkan diri dalam pekerjaan
 - b. Serig melibatkan diri dalam pekerjaan
 - c. Kadang-kadang melibatkan diri dalam pekerjaan
 - d. Jarang melibatkan diri dalam pekerjaan
 - e. Tidak pernah melibatkan diri dalam pekerjaan
5. Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan:
- a. Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan
 - d. Jarang Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan
 - e. Tidak pernah Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan

VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X2)

1. Pegawai memiliki perasaan emosional terhadap organisasi
 - a. Selalu memiliki perasaan emosional terhadap organisasi
 - b. Sering memiliki perasaan emosional terhadap organisasi
 - c. Kadang-kadang memiliki perasaan emosional terhadap organisasi
 - d. Jarang memiliki perasaan emosional terhadap organisasi
 - e. Tidak pernah memiliki perasaan emosional terhadap organisasi
2. Pegawaiaa memilki keyakinan pada nilai-nilai didalam oerorganisasi
 - a. Selalu memilki keyakinan pada nilai-nilai didalam oerorganisasi
 - b. sering memilki keyakinan pada nilai-nilai didalam oerorganisasi
 - c. kadang-kadang memilki keyakinan pada nilai-nilai didalam oerorganisasi
 - d. jarang memilki keyakinan pada nilai-nilai didalam oerorganisasi
 - e. tidak pernah memilki keyakinan pada nilai-nilai didalam oerorganisasi
3. pegawai merasakan adanya nilai ekonomi yang didapatkan bertahan di dalam organisasii

- a. Selalu merasakan adanya nilai ekonomi yang didapatkan bertahan di dalam organisasi
 - b. Sering merasakan adanya nilai ekonomi yang didapatkan bertahan di dalam organisasi
 - c. Kadang-kadang merasakan adanya nilai ekonomi yang didapatkan bertahan di dalam organisasi
 - d. Jarang merasakan adanya nilai ekonomi yang didapatkan bertahan di dalam organisasi
 - e. Tidak pernah merasakan adanya nilai ekonomi yang didapatkan bertahan di dalam organisasi
4. Pegawai memiliki kewajiban bertahan di dalam organisasi
- a. Selalu memiliki kewajiban bertahan di dalam organisasi
 - b. Sering memiliki kewajiban bertahan di dalam organisasi
 - c. Kadang-kadang memiliki kewajiban bertahan di dalam organisasi
 - d. Jarang memiliki kewajiban bertahan di dalam organisasi
 - e. Tidak pernah memiliki kewajiban bertahan di dalam organisasi
5. Pegawai bertahan didalam organisasi karena alasan moral
- a. Selalu bertahan didalam organisasi karena alasan moral
 - b. Sering bertahan didalam organisasi karena alasan moral
 - c. Kadang-kadang bertahan didalam organisasi karena alasan moral
 - d. Jarang bertahan didalam organisasi karena alasan moral
 - e. Tidak pernah bertahan didalam organisasi karena alasan moral

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

1. Pegawai mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
- a. Selalu mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - b. Sering mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - d. Jarang mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan

- e. Tidak pernah mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
2. Pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan
 - a. Selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan
 - b. Sering menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan
 - c. Kadang-kadang menghasilkan pekerjaan sesuai sasaran kinerja yang ditetapkan
 - d. Jarang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan
 - e. Tidak pernah menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sasaran kinerja yang ditetapkan
 3. Pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - a. Selalu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - b. Sering memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - d. Jarang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 4. Pegawai melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
 - a. Selalu melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
 - b. Sering melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
 - c. Kadang-kadang melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
 - d. Jarang melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi

- e. Tidak pernah melakukan pekerjaanya tanpa harus diawasi
- 5. Pegawai memiliki yang baik sesama pegawai di kantor
 - a. Selalu memiliki yang baik sesama pegawai di kantor
 - b. Sering memiliki yang baik sesama pegawai di kantor
 - c. Kadang-kadang memiliki yang baik sesama pegawai di kantor
 - d. Jarang memiliki yang baik sesama pegawai di kantor
 - e. Tidak pernah memiliki yang baik sesama pegawai di kantor

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Keterlibatan Kerja (X1)

| No. Resp | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | Total_X1 |
|----------|------|------|------|------|------|----------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 20 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 23 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 34 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 44 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 47 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |

Data Interval Variabel Keterlibatan Kerja (X1)

Successive Interval

| | | | | | TOTAL |
|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 2.823 | 4.031 | 17.925 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 19.225 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 2.720 | 17.914 |
| 3.529 | 3.604 | 2.101 | 4.124 | 4.031 | 17.388 |
| 3.529 | 2.073 | 1.702 | 4.124 | 4.031 | 15.459 |
| 3.529 | 2.073 | 3.938 | 2.823 | 2.720 | 15.083 |
| 3.529 | 2.073 | 3.938 | 2.823 | 2.173 | 14.536 |
| 3.529 | 2.073 | 3.938 | 4.124 | 2.173 | 15.836 |
| 2.108 | 2.073 | 2.517 | 4.124 | 1.614 | 12.435 |
| 1.636 | 2.073 | 2.517 | 4.124 | 2.173 | 12.523 |
| 1.636 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 2.720 | 16.021 |

| | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 1.000 | 3.604 | 2.101 | 4.124 | 1.000 | 11.828 |
| 3.529 | 3.604 | 1.702 | 1.614 | 4.031 | 14.480 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 2.173 | 2.720 | 15.963 |
| 3.529 | 3.604 | 2.517 | 2.823 | 2.720 | 15.193 |
| 3.529 | 1.000 | 3.938 | 2.823 | 4.031 | 15.322 |
| 2.108 | 2.073 | 3.938 | 4.124 | 2.173 | 14.415 |
| 2.108 | 2.073 | 3.938 | 2.173 | 2.173 | 12.464 |
| 1.000 | 2.073 | 3.938 | 2.823 | 1.614 | 11.448 |
| 1.636 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 2.720 | 16.021 |
| 1.636 | 3.604 | 3.938 | 2.823 | 2.720 | 14.721 |
| 1.000 | 3.604 | 3.938 | 4.124 | 4.031 | 16.696 |
| 3.529 | 3.604 | 3.938 | 2.823 | 4.031 | 17.925 |
| 3.529 | 2.073 | 3.938 | 2.823 | 4.031 | 16.394 |
| 2.108 | 3.604 | 2.517 | 2.173 | 4.031 | 14.433 |
| 2.108 | 3.604 | 2.517 | 2.173 | 4.031 | 14.433 |
| 2.108 | 1.000 | 2.101 | 1.000 | 2.720 | 8.928 |
| 3.529 | 2.073 | 1.702 | 2.173 | 4.031 | 13.508 |
| 3.529 | 1.000 | 3.938 | 1.614 | 4.031 | 14.112 |

Data Ordinal Variabel Komitmen Organisasi (X2)

| No. Resp | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | Total_X2 |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 17 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 18 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 18 |
| 9 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 17 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 17 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 18 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 17 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 14 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 18 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 34 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 20 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 16 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 14 |
| 47 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 |
| 48 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 18 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |

Data Interval Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Successive Interval

| | | | | | TOTAL |
|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 2.823 | 15.058 |
| 1.859 | 2.911 | 2.555 | 2.404 | 4.124 | 9.728 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 15.058 |
| 1.000 | 2.168 | 1.961 | 2.404 | 4.124 | 7.533 |
| 3.292 | 2.168 | 3.808 | 3.817 | 4.124 | 13.084 |
| 3.292 | 2.911 | 2.555 | 3.817 | 4.124 | 12.574 |
| 3.292 | 2.911 | 2.555 | 2.404 | 2.823 | 11.161 |
| 1.000 | 4.142 | 3.808 | 2.404 | 2.823 | 11.353 |
| 1.859 | 4.142 | 2.555 | 3.817 | 4.124 | 12.373 |
| 1.859 | 4.142 | 1.961 | 3.817 | 4.124 | 11.779 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 2.404 | 4.124 | 13.645 |
| 3.292 | 4.142 | 1.587 | 2.404 | 4.124 | 11.424 |

| | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 1.859 | 2.911 | 1.000 | 1.677 | 4.124 | 7.447 |
| 3.292 | 2.168 | 1.961 | 1.000 | 1.614 | 8.421 |
| 1.859 | 2.168 | 3.808 | 3.817 | 2.173 | 11.652 |
| 3.292 | 4.142 | 2.555 | 3.817 | 2.823 | 13.805 |
| 3.292 | 4.142 | 3.808 | 3.817 | 2.823 | 15.058 |
| 3.292 | 4.142 | 1.000 | 3.817 | 4.124 | 12.250 |
| 1.000 | 1.000 | 2.555 | 3.817 | 2.173 | 8.372 |
| 1.000 | 2.911 | 3.808 | 2.404 | 2.823 | 10.122 |
| 1.000 | 4.142 | 2.555 | 2.404 | 4.124 | 10.100 |
| 3.292 | 4.142 | 2.555 | 3.817 | 2.823 | 13.805 |
| 1.859 | 2.168 | 3.808 | 1.677 | 4.124 | 9.512 |
| 1.859 | 2.911 | 1.587 | 1.000 | 2.823 | 7.357 |
| 1.859 | 2.911 | 1.000 | 1.677 | 2.823 | 7.447 |
| 1.859 | 4.142 | 1.587 | 2.404 | 2.173 | 9.992 |
| 3.292 | 4.142 | 1.961 | 3.817 | 2.173 | 13.212 |
| 3.292 | 2.168 | 3.808 | 3.817 | 1.000 | 13.084 |
| 3.292 | 2.911 | 3.808 | 2.404 | 2.173 | 12.414 |
| 3.292 | 2.911 | 3.808 | 2.404 | 1.614 | 12.414 |

Data Ordinal Variabel Kinerja (Y)

| No. Resp | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Total_Y1 |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 19 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 11 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 19 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 23 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 16 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 28 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 16 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 20 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 47 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 12 |
| 48 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |

Data Interval Variabel Kinerja (Y)

Successive Interval

| | | | | | TOTAL |
|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 23.190 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 23.190 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 21.769 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 21.154 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 2.517 | 21.769 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 21.154 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 23.190 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 23.190 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 21.154 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 23.190 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 23.190 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 23.190 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 23.190 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 23.190 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 23.190 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 23.190 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 23.190 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 23.190 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 21.769 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 23.190 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 23.190 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 23.190 |
| 4.105 | 3.696 | 3.752 | 3.761 | 3.938 | 21.440 |
| 4.105 | 1.801 | 2.013 | 2.188 | 1.902 | 15.771 |
| 4.105 | 2.418 | 2.013 | 3.761 | 2.517 | 17.003 |
| 4.105 | 3.696 | 2.563 | 3.761 | 3.938 | 19.063 |
| 2.803 | 2.418 | 2.563 | 2.188 | 3.938 | 17.672 |
| 2.803 | 1.801 | 2.563 | 2.188 | 3.938 | 17.055 |
| 2.803 | 1.801 | 3.752 | 2.188 | 3.938 | 18.244 |
| 2.222 | 2.418 | 3.752 | 3.761 | 2.517 | 18.431 |
| 1.702 | 3.696 | 3.752 | 2.188 | 2.517 | 17.617 |

| | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 1.000 | 2.418 | 2.563 | 2.188 | 2.517 | 14.448 |
| 2.222 | 1.801 | 2.563 | 2.188 | 3.938 | 16.473 |
| 2.803 | 1.000 | 2.563 | 2.188 | 3.938 | 16.254 |
| 4.105 | 1.000 | 2.563 | 3.761 | 1.902 | 17.092 |
| 2.803 | 2.418 | 2.563 | 3.761 | 2.517 | 16.251 |
| 2.222 | 2.418 | 2.013 | 3.761 | 3.938 | 18.114 |
| 1.702 | 2.418 | 1.000 | 3.761 | 3.938 | 16.581 |
| 4.105 | 3.696 | 2.013 | 1.000 | 3.938 | 18.514 |
| 2.222 | 3.696 | 1.000 | 2.188 | 3.938 | 16.805 |
| 2.803 | 1.801 | 2.013 | 2.188 | 1.902 | 14.469 |
| 1.702 | 1.801 | 1.532 | 2.188 | 2.517 | 13.503 |
| 2.222 | 3.696 | 1.532 | 2.188 | 3.938 | 17.338 |
| 2.222 | 1.801 | 2.013 | 2.188 | 3.938 | 15.924 |
| 2.803 | 2.418 | 2.013 | 3.761 | 3.938 | 18.696 |
| 4.105 | 3.696 | 1.000 | 3.761 | 3.938 | 20.252 |
| 4.105 | 3.696 | 2.013 | 3.761 | 3.938 | 21.265 |
| 4.105 | 1.801 | 2.013 | 3.761 | 3.938 | 18.182 |
| 4.105 | 1.000 | 2.563 | 2.188 | 1.000 | 14.607 |

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Keterlibatan Kerja(X1)

Frequency Table

X1_1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 3 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| | 4.00 | 17 | 34.0 | 34.0 | 40.0 |
| | 5.00 | 30 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X1_2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| | 4.00 | 13 | 26.0 | 26.0 | 30.0 |
| | 5.00 | 35 | 70.0 | 70.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X1_3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 3.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 4.0 |
| | 4.00 | 16 | 32.0 | 32.0 | 36.0 |
| | 5.00 | 32 | 64.0 | 64.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X1_4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 3.00 | 2 | 4.0 | 4.0 | 6.0 |
| | 4.00 | 11 | 22.0 | 22.0 | 28.0 |
| | 5.00 | 36 | 72.0 | 72.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X1_5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 6 | 12.0 | 12.0 | 12.0 |
| | 4.00 | 22 | 44.0 | 44.0 | 56.0 |
| | 5.00 | 22 | 44.0 | 44.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Variabel Komitmen Organisasi (X2)**X2_1**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| | 4.00 | 19 | 38.0 | 38.0 | 42.0 |
| | 5.00 | 29 | 58.0 | 58.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X2_2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|

| | | | | | |
|-------|------|----|-------|-------|-------|
| Valid | 3.00 | 6 | 12.0 | 12.0 | 12.0 |
| | 4.00 | 16 | 32.0 | 32.0 | 44.0 |
| | 5.00 | 28 | 56.0 | 56.0 | 100.0 |
| Total | | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X2_3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 3.00 | 2 | 4.0 | 4.0 | 6.0 |
| | 4.00 | 12 | 24.0 | 24.0 | 30.0 |
| | 5.00 | 35 | 70.0 | 70.0 | 100.0 |
| Total | | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X2_4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 3 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| | 4.00 | 7 | 14.0 | 14.0 | 20.0 |
| | 5.00 | 40 | 80.0 | 80.0 | 100.0 |
| Total | | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X2_5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.00 | 2 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| | 4.00 | 8 | 16.0 | 16.0 | 20.0 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 5.00 | 40 | 80.0 | 80.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Variabel Kinerja (Y)

Y1_1

| | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid 3.00 | 3 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| 4.00 | 9 | 18.0 | 18.0 | 24.0 |
| 5.00 | 38 | 76.0 | 76.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Y1_2

| | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid 3.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| 4.00 | 7 | 14.0 | 14.0 | 16.0 |
| 5.00 | 42 | 84.0 | 84.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Y1_3

| | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid 2.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| 4.00 | 12 | 24.0 | 24.0 | 26.0 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 5.00 | 37 | 74.0 | 74.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Y1_4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| 4.00 | 18 | 36.0 | 36.0 | 38.0 |
| 5.00 | 31 | 62.0 | 62.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Y1_5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| 4.00 | 13 | 26.0 | 26.0 | 28.0 |
| 5.00 | 36 | 72.0 | 72.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja(X1)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 Total_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

| Correlations | | X1_1 | X1_2 | X1_3 | X1_4 | X1_5 | TOTAL_X1 |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X1_1 | Pearson Correlation | 1 | .489** | .692** | .689** | .602** | .832** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1_2 | Pearson Correlation | .489** | 1 | .677** | .546** | .559** | .771** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1_3 | Pearson Correlation | .692** | .677** | 1 | .789** | .685** | .922** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1_4 | Pearson Correlation | .689** | .546** | .789** | 1 | .485** | .843** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1_5 | Pearson Correlation | .602** | .559** | .685** | .485** | 1 | .805** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| TOTAL_X1 | Pearson Correlation | .832** | .771** | .922** | .843** | .805** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

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

RELIABILITY

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5

```

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

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 50 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 50 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .891 | 5 |

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 Total_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

| | X2_1 | X2_2 | X2_3 | X2_4 | X2_5 | TOTAL_X2 |
|--|------|------|------|------|------|----------|
|--|------|------|------|------|------|----------|

| | | | | | | | |
|----------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2_1 | Pearson | 1 | .657** | .490** | .501** | .510** | .777** |
| | Correlation | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2_2 | Pearson | .657** | 1 | .624** | .550** | .408** | .852** |
| | Correlation | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .003 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2_3 | Pearson | .490** | .624** | 1 | .871** | .736** | .885** |
| | Correlation | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2_4 | Pearson | .501** | .550** | .871** | 1 | .830** | .858** |
| | Correlation | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2_5 | Pearson | .510** | .408** | .736** | .830** | 1 | .725** |
| | Correlation | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .003 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| TOTAL_X2 | Pearson | .777** | .852** | .885** | .858** | .725** | 1 |
| | Correlation | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

** . Correlation is significant at the 0.01 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 | 50 | 100.0 |
| Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 50 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .885 | 5 |

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Total_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

| | | Y1_1 | Y1_2 | Y1_3 | Y1_4 | Y1_5 | TOTAL_Y |
|------|-----------------|------|------|--------|--------|--------|---------|
| Y1_1 | Pearson | | | | | | |
| | Correlation | 1 | .265 | .758** | .658** | .592** | .846** |
| | Sig. (2-tailed) | | .063 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y1_2 | Pearson | | | | | | |
| | Correlation | .265 | 1 | .426** | .384** | .489** | .594** |
| | Sig. (2-tailed) | .063 | | .002 | .006 | .000 | .000 |

| N | | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
|---------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1_3 | Pearson | | | | | | |
| | Correlation | .758** | .426** | 1 | .790** | .661** | .926** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | | .000 | .000 | .000 |
| N | | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y1_4 | Pearson | | | | | | |
| | Correlation | .658** | .384** | .790** | 1 | .680** | .878** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .006 | .000 | | .000 | .000 |
| N | | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y1_5 | Pearson | | | | | | |
| | Correlation | .592** | .489** | .661** | .680** | 1 | .743** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| N | | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| TOTAL_Y | Pearson | | | | | | |
| | Correlation | .846** | .594** | .926** | .878** | .743** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| N | | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-------|----|-------|
| Cases | Valid | 50 | 100.0 |

| | | |
|-----------------------|----|-------|
| Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 50 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .873 | 5 |

Lampiran 5. Uji Korelasi

Uji Korelasi/Hubungan Antar Variabe

DATASET ACTIVATE DataSet0.

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1 X2

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

| | | Keterlibatan Kerja | Komitmen Organisasi | Kinerja |
|---------------------|---------------------|--------------------|---------------------|---------|
| Keterlibatan Kerja | Pearson Correlation | 1 | .875** | .742** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 |
| Komitmen Organisasi | Pearson Correlation | .875** | 1 | .662** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 |

| | | | | |
|---------|-----------------|--------------------|--------------------|----|
| Kinerja | Pearson | | | |
| | Correlation | .742 ^{**} | .662 ^{**} | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 50 | 50 | 50 |

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

Lampiran 6. Uji Hipotesis

REGRESSION

```

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

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .742 ^a | .551 | .532 | 1.20287 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 83.376 | 2 | 41.688 | 28.812 | .000 ^b |
| | Residual | 68.004 | 47 | 1.447 | | |
| | Total | 151.380 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.487 | 1.540 | | 4.862 | .000 |
| | Keterlibatan Kerja | .462 | .134 | .394 | 3.441 | .001 |
| | Komitmen Organisasi | .245 | .167 | .255 | 2.272 | .007 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 6. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

| 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 |
| 46 | 4.05 | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47 | 4.05 | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48 | 4.04 | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49 | 4.04 | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52 | 4.03 | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55 | 4.02 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |
| 56 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 57 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 58 | 4.01 | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62 | 4.00 | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 64 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66 | 3.99 | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 67 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71 | 3.98 | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 75 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 76 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 77 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 79 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83 | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84 | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 86 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |



**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
DISDUKCAPIL**

Jl. Kolonel Rauf Mo'o 257 Kode Pos 96211, Limboto, Telp. (0435) 881160 - Fax (0435) 881419

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 800/Disdukcapil/34/II/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo, menerangkan bahwa :

NAMA : WINDI ARFAN LAMEO
NIM : E2118107
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI
UNIVERSITAS : UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

Bahwa Mahasiswa Tersebut Telah Melakukan Penelitian Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo Dengan Judul Penelitian **"Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo"**

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Dinas
Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Gorontalo



MUHTAR TAUFIK SALEH NUNA, S.STP, ME
PEMBINA UTAMA MUDA, IV c
Nip. 19781205 199711 1 001



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. 059/SRP/FE-UNISAN/III/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

Dengan ini menerangkan bahwa :


Nama Mahasiswa : Windi Arfan Lameo
NIM : E2118107
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 30%, 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, 17 Maret 2023
Tim Verifikasi,


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

Terlampir Hasil Pengecekan Turnitin



Similarity Report ID: 25211:32519722

PAPER NAME

AUTHOR

Turnitin fix skripsi windi lameo unisan.do
CX Windi Arfan Lameo

WORD COUNT

CHARACTER COUNT

10205 Words

71276 Characters

PAGE COUNT

FILE SIZE

76 Pages

771.2KB

SUBMISSION DATE

REPORT DATE

Mar 16, 2023 7:42 PM GMT+7

Mar 16, 2023 7:44 PM GMT+7

● 30% Overall Similarity

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

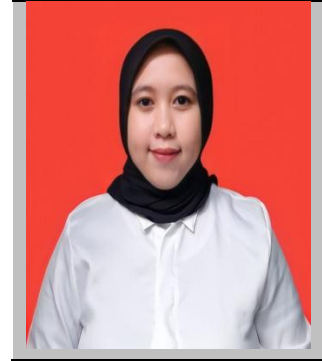
- 27% Internet database
- 7% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 6% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

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

RIWAYAT HIDUP

Nama : Windi Arfan Lameo
Nim : E2118107
Tempat/Ttg Lahir : Kab Gorontalo 05 September 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Tinggi Badan : 155 Cm
Berat Badan : 60 Kg
Agama : Islam
Alamat : Dusun Iii Desa Dulamayo Selatan
Orang Tua : Ayah : Arfan Idris Lameo
Ibu : Ocan Bk. Motto
Prodi : S1 Manajemen
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi



Riwayat Pendidikan :

1. Sekolah Dasar Negri 1 Telaga (2007-2012)
2. Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Telaga (2013-2015)
3. Sekolah Menengah Atas Negri 1 Telaga (2016-2018)