

PENGARUH FAKTOR PERSONAL DAN FAKTOR ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh:

Resmiana Siregar¹⁾, Lukman Nasution²⁾

^{1,2}Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah

E-mail : anaresmi0@gmail.com, lukmanumnaw@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh faktor personal terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara (2) pengaruh faktor organisasional terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara (3) pengaruh faktor personal dan faktor organisasional terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara (4) seberapa besar pengaruh faktor personal dan faktor organisasional terhadap komitmen organisasional pada Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah para Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 60 responden dengan metode pemilihan sampel yakni menggunakan teknik sampel random sampling. Pengumpulan data menggunakan data primer dan data skunder. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berdasarkan pada hasil penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Faktor personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai dinas kehutanan provinsi sumatera utara dengan nilai $T_{hitung} 8,139 > T_{tabel} 3,081$. (2) Faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai dinas kehutanan provinsi sumatera utara dengan nilai $T_{hitung} 3,204 > T_{tabel} 3,081$. (3) Faktor personal dan faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai dinas kehutanan provinsi sumatera utara $F_{hitung} 76,142 > F_{tabel} 3,16$. (4) Faktor personal dan faktor organisasional memiliki pengaruh sebesar 72,8% ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,728%. Sedangkan sisanya 27,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Faktor Personal , Faktor Organisasional dan Komitmen Organisasional

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the influence of personal factors on organizational commitment in the North Sumatra Provincial Forestry Service Employees (2) the influence of organizational factors on organizational commitment in the North Sumatra Provincial Forestry Service Employees (3) the influence of personal factors and organizational factors on organizational

commitment to North Sumatra Provincial Forestry Service Employees (4) how much influence personal factors and organizational factors have on organizational commitment to North Sumatra Provincial Forestry Service Employees. This type of research is quantitative research. The sample in this study were the North Sumatra Provincial Forestry Service Employees, totaling 60 respondents. The sample selection method used random sampling technique. Data collection uses primary data and secondary data. The data analysis technique in this study is multiple linear regression. Based on the results of the research in this study are as follows: (1) Personal factors have a positive and significant effect on organizational commitment in forestry service employees in North Sumatra province with a Tcount of 8.139 > Ttable of 3.081. (2) Organizational factors have a positive and significant effect on organizational commitment of North Sumatra provincial forestry service employees with a Tcount of 3.204 > Ttable of 3.081. (3) Personal factors and organizational factors have a positive and significant effect on organizational commitment of North Sumatra provincial forestry service employees Fcount 76.142 > Ftable 3.16. (4) Personal factors and organizational factors have an influence of 72.8% indicated by an R Square value of 0.728%. While the remaining 27.2% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords : Personal Factors, Organizational Factors and Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Keberlangsungan sebuah perusahaan sangat tergantung pada peran tenaga kerja, mulai dari pimpinan hingga pekerja tingkat bawah. Hal ini bukan berarti perusahaan mengeksploitasi para pekerjanya, tetapi para pekerjala yang menjadi tombak utama sebuah perusahaan untuk bertahan dan berkembang pesat. Tenaga kerja atau karyawan memiliki fungsi untuk mempertahankan produktivitas perusahaan, menjalin hubungan baik dengan pihak internal maupun pihak eksternal, dan menjaga nama baik perusahaan dengan menciptakan produk yang berkualitas dan selalu berinovasi. Untuk mendapatkan pegawai atau karyawan yang membantu mencapai tujuannya, dibutuhkan sebuah komitmen organisasional.

Komitmen organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan bagi manajemen perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, termasuk faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu faktor personal, faktor organisasi dan faktor non organisasi, faktor pembentuk komitmen yang paling awal dalam diri individu adalah faktor personal. Faktor dalam diri karyawan diantaranya adalah harapan yang diinginkan dari pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena dia ingin mencapai sesuatu misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi.

Menurut Robbin (2016) Komitmen telah dikenal pasti sebagai faktor penting dalam menentukan keseluruhan sebuah organisasi. Sejak beberapa dekade

yang lalu kajian mengenai komitmen telah meningkat dan menjadi subjek kajian yang populer dikalangan penyelidik. Komitmen organisasi merujuk kepada kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, meskipun begitu tidak jarang pula kurangnya pemahaman terhadap komitmen itu sendiri. Pemahaman komitmen itu penting untuk menunjang kondisikerja kondusif sehingga perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien.

Menurut Larson (2014) Ketika komitmen seorang pegawai telah tinggi maka efektifitas sumber daya organisasi secara umum akan lebih terjamin. Ini karena Komitmen Organisasional merupakan bagian kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu penegakan kaidah prosedur menjadi bagian penting dalam membangun kepercayaan dan kejujuran dalam organisasi sehingga pada akhirnya memberikan efek positif terhadap Komitmen Organisasional secara menyeluruh. Indikasi yang paling jelas dapat dilihat dari rendahnya Komitmen Organisasional secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi.

Faktor organisasi terkait dengan perusahaan itu sendiri, dalam hal ini adalah perusahaan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Steers dan Porter (Sopiah 2015) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu faktor personal yang meliputi *job expectations*, *psychological contract*, *job choise* faktor, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal, faktor organisasi, meliputi *initial works experiences*, *job scope*, *supervision*, *goal*, *consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab dan non-organizational faktor, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor non organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2018) menjelaskan, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian ini adalah pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 147 pegawai.

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah sebagian atau wakil dan populasi yang diteliti, jika subjeknya kurang dari 100 lebih baik di ambil semua, tetapi jika lebih besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.794	0.919	Valid
2	0.781	0.919	Valid
3	0.594	0.931	Valid
4	0.779	0.920	Valid
5	0.745	0.921	Valid

6	0.626	0.927	Valid
7	0.782	0.920	Valid
8	0.690	0.925	Valid
9	0.831	0.917	Valid
10	0.691	0.924	Valid
No Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.794	0.919	Valid
2	0.781	0.919	Valid
3	0.594	0.931	Valid
4	0.779	0.920	Valid
5	0.745	0.921	Valid
6	0.626	0.927	Valid
7	0.782	0.920	Valid
8	0.690	0.925	Valid
9	0.831	0.917	Valid
10	0.691	0.924	Valid
No Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0.673	0.905	Valid
2	0.621	0.908	Valid
3	0.714	0.902	Valid
4	0.691	0.904	Valid
5	0.524	0.914	Valid
6	0.644	0.907	Valid
7	0.651	0.906	Valid
8	0.727	0.902	Valid
9	0.753	0.900	Valid
10	0.837	0.894	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua pernyataan kuesioner untuk indikator variabel Faktor Personal (X1), variabel Faktor Organisasional (X2) dan variabel Komitmen Organisasional (Y) yang telah diuji validitasnya, semua item pernyataan dinyatakan valid karena r hitung $> r$ tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

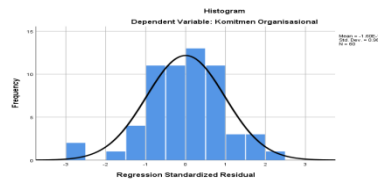
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Faktor Personal (X1)	0,933	Reliabel
Faktor Organisasional (X2)	0,930	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,913	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti , 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel Faktor Personal (X1), variabel Faktor Organisasional (X2) dan Komitmen Organisasional (Y) dinyatakan reliabel karena Cronbach's Alpha lebih besar dari kriteria pengukuran nilai.

Uji Asumsi Klasik

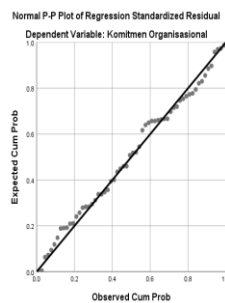
Uji Normalitas



Gambar 1 Histogram

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan gambar 1 diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva dependent dan regression standarized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti garis diagonal sehingga memenuhi asuransi normalitas.



Gambar 2 Normal P – P Plot

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Bedasarkan gambar grafik 2 *normal probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik *normal probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

Tabel 3
Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02789784
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.052
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat dalam korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Faktor Personal	.691	1.446
	Faktor Organisasional	.691	1.446

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

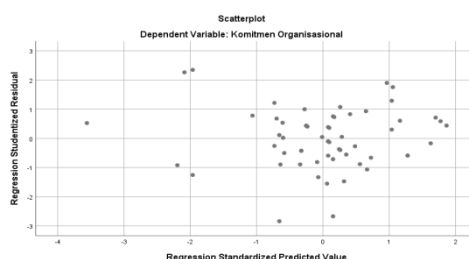
Pada tabel 4 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor Personal (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,691 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,446 lebih kecil dari 10.
2. Faktor Organisasional (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,691 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,446 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel faktor personal dan faktor organisasional bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Hasil analisis uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Gambar 3 Scatterplot

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Pada gambar 3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.407	2.728		3.081	.003
	Faktor Personal	.548	.067	.676	8.130	.000
	Faktor Organisasi	.247	.077	.266	3.204	.002

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Dari tabel diatas diketahui persamaan regresi linear berganda antara variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut :

$$Y = 8,407 + 0,548X_1 + 0,247X_2 + e$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa :

1. Konstanta = 8,407
Jika variabel faktor personal dan faktor organisasional diasumsikan tetap maka komitmen organisasional akan meningkat sebesar 8,407.
2. Koefisien Faktor Personal X_1
Nilai koefisien faktor personal sebesar 0,548. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk faktor personal akan diikuti terjadi kenaikan komitmen organisasional sebesar 54,8%.
3. Koefisien Faktor Organisasi X_2

Nilai koefisien faktor organisasional menu jukkan angka sebesar 0,247. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 100% untuk faktor organisasional akan diikuti dengan terjadi kenaikan komitmen organisasional sebesar 24,7%.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas faktor personal dan faktor organisasional terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasional pegawai maka perlu dilakukan uji t, pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Hasil Uji Parsial (Uji t)

ts^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.407	2.728		3.081	.003
	Faktor Personal	.548	.067	.676	8.130	.000
	FaktorOrg anisasional	.247	.077	.266	3.204	.002

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Data Diolah Peneliti , 2022

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel faktor personal diperoleh $t_{hitung} (8,130) > t_{tabel} (3,081)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan faktor personal terhadap komitmen organisasional pegawai.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel faktor organisasional diperoleh $t_{hitung} (3,204) > t_{tabel} (3,081)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan faktor organisasional terhadap komitmen organisasional pegawai.

Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas faktor personal dan faktor organisasional terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasional pegawai secara bersama-sama. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Signifikan Simultan
(Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	648.220	2	324.110	76.142	.000 ^b
	Residual	242.630	57	4.257		
	Total	890.850	59			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

B. Predictors: (Constant), Faktor Organisasional, Faktor Personal

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

F hitung dapat dilihat sebesar 324,110, derajat pembilang = $K-1 = 3-1 = 2$, derajat penyebut = $n - k = 60 - 3 = 57$, F tabel = 3,16.

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (76,142) > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikan 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan faktor personal dan faktor organisasional secara bersama-sama terhadap komitmen organisasional pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi faktor personal dan faktor organisasional secara bersama-sama terhadap komitmen organisasional pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.718	2.063

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

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,718 atau 71,8% yang berarti bahwa terdapat hubungan antara faktor personal dan faktor organisasional terhadap komitmen organisasional pegawai. Pada tabel juga ditunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,728 atau 72,8% yang artinya pengaruh faktor personal dan faktor organisasional terhadap

komitmen organisasional pegawai sebesar 72,8 % sedangkan sisanya 27,2 % variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, mislanya lingkungan kerja, kepuasan kerja dan variabel lainnya.

HASIL ANALISIS

Pengaruh Faktor Personal Terhadap Komitmen Organisasional

Terdapat pengaruh positif variabel faktor personal terhadap komitmen organisasional pegawai yang ditunjukkan $t_{hitung} (8,130) > (3,081)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (faktor personal) maka akan tinggi (komitmen organisasional pegawai). Kemudian diperoleh bahwa faktor personal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Faktor personal merupakan sekumpulan prinsip yang dipegang teguh oleh seseorang dan digunakan untuk mencapai berbagai tujuan yang ingin dicapai dalam hidup. Nilai-nilai personal pegawai akan tercermin dalam perilaku dan pegawai diperusahaan dan nilai-nilai tersebut dipengaruhi oleh latar belakang budaya organisasi. Pegawai yang cerdas akan mampu berkompetisi dan meraih prestasi dalam bekerja, sehingga setiap menyelesaikan pekerjaannya dengan baik akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan komitmennya terhadap organisasi. Karakteristik dari personal yang ada yaitu : Usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, pengalaman kerja, gaji. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Aris Munandar (2017) yang menyatakan bahwa Faktor Personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,204 > t_{tabel} 3,081$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ ini berarti Faktor Organisasional berpengaruh positif terhadap variabel Komitmen Organisasioanl hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh husin, Djamur Hamid (2014) yang menyatakan bahwa Faktor Organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional.

Faktor Personal Dan Faktor Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa faktor personal dan faktor organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan nilai $F_{hitung} 76,142 > F_{tabel} 3,16$ dengan nilai signifikan 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Faktor Personal dan Faktor Organisasional secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional. Hasil perhitungan

koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa tingkat pengaruh (R Square) dari variable Faktor Personal (X1) dan variable Faktor Organisasional (X2) terhadap variable Komitmen Organisasional (Y) adalah sebesar 0,728. Dapat disimpulkan bahwa variable Faktor Personal dan Faktor Organisasional memiliki pengaruh sebesar 72,8% terhadap variable Komitmen Organisasional sementara sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh variable lain yang berada diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Faktor Personal dan Faktor Organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 8,407 + 0,548X_1 + 0,247X_2$. Konstanta (a) = 8,407 artinya jika variable Faktor Personal (X1) dan Faktor Organisasional (X2) bernilai 0 maka Komitmen Organisasional (Y) adalah sebesar 8,407. Koefisien regresi variable Faktor Personal (X1) = 0,548 artinya jika variable Faktor Personal (X1) meningkat sebesar 1 satuan maka variable Komitmen Organisasional meningkat 0,548. Koefisien regresi Faktor Organisasional (X2) = 0,247 artinya jika Faktor Organisasional (X2) meningkat sebesar 1 satuan maka variable Komitmen Organisasional (Y) akan meningkat sebesar 0,247.
2. Hasil uji parsial (uji t) variable Faktor Personal (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 8,130 > t tabel 3,081 dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 ini berarti variabel Faktor Personal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y). Hasil uji parsial (uji t) variabel Faktor Organisasional (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,204 > t tabel 3,081 dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 ini berarti variabel Faktor Organisasional (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y).
3. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F) menunjukkan nilai F hitung 76,142 > F tabel 3,16 dengan nilai signifikan 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Faktor Personal (X1) dan Faktor Organisasional (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y). Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa tingkat pengaruh (R Square) dari variable Faktor Personal (X1) dan variable Faktor Organisasional (X2) terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y) adalah sebesar 0,728. Dapat disimpulkan bahwa variabel Faktor Personal dan Faktor Organisasional memiliki pengaruh sebesar 72,8% terhadap variabel Komitmen Organisasional sementara sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiharjo, C. 2008. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan"

- Husin, Hamid Djamhur, Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, Dan NonOrganisasional Terhadap Komitmen Organisasional. Studi Pada Karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
- Jafar, Akhmad, And Didin Harmawan. "Pengaruh Faktor Personal, Organisasional Dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pt. Telkom Indonesia (Makassar)." *Study Of Scientific And Behavioral Management (Ssbm)* 2.1 (2021).
- Muizu, Wa Ode Zusnita, And Aji Komarudin. "Pengaruh Faktor Pribadi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil." *Pekbis (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis)* 10.2: 79-91.
- Munandar, Aris. "Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Kai Daop 6 Yogyakarta Stasiun Lempuyangan)." *Prodi Manajemen Upy* (2017).
- Nur'asiah, Nuri, Syahrudin Agung, And Ecin Kuraesin. "Pengaruh Faktor Personal Dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional." *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen* 3.2 (2020): 264-272.
- Pramono, Bimantoro Kushari. "Pengaruh Faktor Pribadi, Organisasi Faktor, Dan Faktor Teknologi Dalam Penggunaan Cim Terhadap Knowledge Sharing Karyawan Di Pt. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta (Pt. Jlj). Organisasi Pembelajaran (2015).
- Rahmad, Rahmad, Sabri Sabri, And Nasfi Nasfi. "Pengaruh Faktor Pribadi, Organisasi Dan Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Pt. Pln Area Bukittinggi." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 8.1 (2020): 142-152
- Thomas, Tammara Petrill. "Pengaruh Nilai Pribadi, Organisasi Nilai, Dan Orang-Orang Organisasi Sesuai Dengan Etika Perilaku Dan Komitmen Organisasi Hasil Di Antara Konselor Penyalahgunaan Zat: A Investigasi Awal" (2013).
- Aini, Icha Nurul. "Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Giant Transporter Indonesia Cabang Medan." *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains* 1.01 (2021).