

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI
PEMERINTAHAN BIRO KESEJAHTERAAN
RAKYAT PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Diajukan oleh :
Pebriani Herma Barumbun
4519012024



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Iklim Organisasi & Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan
Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : Pebriani Herma Barumbun

Stambuk/NIM : 4519012024


Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

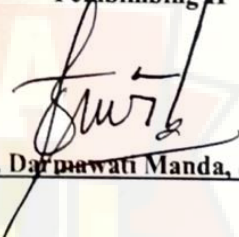
Program Studi : Manajemen

Telah disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Drs. Palipada Palisuri, M.Si


Dr. Hj. Darmawati Manda, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Manajemen


Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar. S.E., M.M


Ahmad Jumarding, S.E., M.M

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Pebriani Herma Barumbun

NIM : 4519012024

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh Iklim Organisasi & Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan
Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan


Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh oranglain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 19 Juli 2023

Mahasiswa yang bersangkutan




Pebriani Herma Barumbun

PRAKATA

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan kasih karuniaNya serta penyertaannya selama pengerjaan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisni Program Studi Manajemen di Universitas Bosowa Makassar. Akhirnya, penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi & Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan” dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan banyak dukungan melalui doa, motivasi, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan banyak terima kepada:

1. Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar. S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
2. Drs. Palipada Palisuri, M.Si, selaku dosen pembimbing pertama dan Dr. Hj. Darmawati Manda, SE., M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, masukan dan dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini.
3. Seluruh Dosen, Staff dan seluruh Civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa yang telah memberikan semangat dan dukungan selama perkuliahan.
4. Kedua orang tua, Bapak Pdt. L. L. Barumbun, S.Th dan Ibu Liana Salli .
Terima kasih untuk cinta dan kasih sayang yang tidak pernah putus, selalu

memberikan semangat, motivasi, serta doa dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa angkatan 2019 yang telah memberikan bantuan dan dukungan.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah dengan tulus ikhlas memberikan doa dan motivasi sehingga dapat terselesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis berharap mendapatkan kritik yang membangun demi perbaikan skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan pengetahuan dan manfaat bagi penulis selanjutnya terhadap permasalahan yang berkaitan.

Makassar, 19 Juli 2023

Penulis,

Pebriani Herma Barumbun

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI
PEMERINTAHAN BIRO KESEJAHTERAAN
RAKYAT PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**Oleh:
PEBRIANI HERMA BARUMBUN**

ABSTRAK

PEBRIANI HERMA BARUMBUN. 2023. Skripsi. Pengaruh Iklim Organisasi & Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan. (Dibimbing oleh Palipada Palisuri dan Darmawati Manda).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi & Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner yang disebar kepada 58 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi & komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil dengan nilai koefisien determinasi 79% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama.

Kata Kunci: iklim organisasi, komitmen organisasi, kinerja pegawai

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO THE
EMPLOYEE PERFORMANCE AT INSTANSI
PEMERINTAHAN BIRO KESEJAHTERAAN
RAKYAT PROVINSI SULAWESI SELATAN***

By:

PEBRIANI HERMA BARUMBUN

ABSTRAK

***Management Study Program, Faculty of Economics and Business Bosowa
University***

PEBRIANI HERMA BARUMBUN. 2023. Thesis. The effect of organizational climate and organisasional commitment to the employee performance at instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan. (Supervised by Palipada Palisuri dan Darmawati Manda).

This study aims to examine, analyze and interpret the influence of the organizational climate and organisasional commitment to the employee performance at instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan. This study is an (Explanatory Research) with a quantitative approach. The data obtained through observation and questionnaires distributed to 58 respondents. The results of this study indicate that the organizational climate and organisasional commitment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan. Thus the factors affecting employee performance show results with a coefficient of determination value of 68% meaning that the all of the independet variabels have a joint relationship.

Keywords: organizational climate, organisasional commitment, employee performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK.....	
ABSTRAK	
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Lingkup Penelitian	6
F. Sistematika Pembahasan.....	6
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	8
A. Deskripsi Teori.....	8
1. Iklim Organisasi	8
2. Komitmen Organisasi	14
3. Kinerja Pegawai.....	18
B. Penelitian Terdahulu.....	21
C. Kerangka Pikir	22
1. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai.....	22
2. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai.....	22
D. Hipotesis	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24

C. Populasi dan Sampel.....	24
D. Instrumen Penelitian	25
E. Variabel Penelitian	27
F. Jenis dan Sumber Data	28
G. Teknik Pengumpulan Data.....	28
H. Teknik Analisis Data	30
I. Definisi Operasional.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	34
B. Analisis Data Penelitian.....	39
1. Karakteristik Data Responden.....	39
2. Tanggapan Responden	41
C. Hasil Analisi Data.....	49
1. Analisis Deskriptif	49
2. Analisis Regresi Berganda.....	52
D. Hasil Pengujian Hipotesis	55
1. Hasil Uji t (Parsial).....	55
2. Hasil Uji f (Simultan)	56
E. Pembahasan Hasil Penelitian	57
1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	57
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	58
3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	26
BAB V PENUTUP	60
1. Kesimpulan	60
2. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR TABEL

1.1 Jumlah Pegawai Instansi Biro Kesejahteraan Provinsi Sulawesi Selatan ..	1
2.1 Penelitian Terdahulu	21
3.1 Nilai Ukur Skoring	29
4.1 Struktur Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Prov. SulSel	37
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan usia	40
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
4.5 Deskripsi Jawaban Responden mengenai variabel Iklim Organisasi	41
4.6 Deskripsi Jawaban Responden mengenai variabel Komitmen Organisasi.	46
4.7 Deskripsi Jawaban Responden mengenai variabel Kinerja Pegawai	48
4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	49
4.9 Hasil Uji reliabilitas	51
4.10 Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
4.11 Koefisien Determinasi.....	54
4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	55
4.13 Hasil Uji Simultan (Uji f)	57

DAFTAR GAMBAR

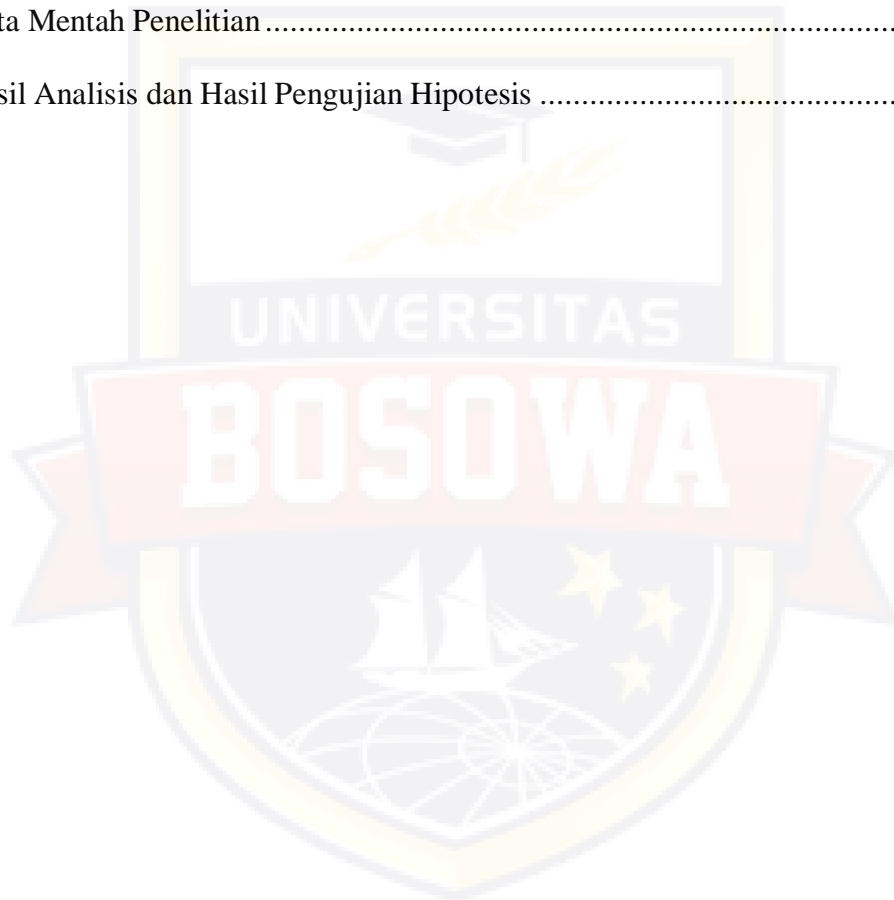
2.1 Kerangka Pikir	22
--------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

1. Surat Izin Penelitian	66
2. Instrumen Penelitian	67
3. Hasil Pengujian Validitas dan Realiabilitas Instrumen	73
4. Data Mentah Penelitian	80
5. Hasil Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis	87



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era saat ini, setiap organisasi diuntut untuk meningkatkan kualitas. Salah satunya di bidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi aspek yang paling penting dalam sebuah organisasi yang harus dikelola dan diatur dengan baik, sehingga dapat meningkatkan peran aktif pegawai sehingga tercipta manajemen organisasi yang efektif serta efisien (Armstrong,1990).

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi dimana dalam mengembangkan suatu organisasi pegawai/karyawan merupakan kunci untuk mengemban tugas dan tanggung jawabnya.

Iklm organisasional harus diperhatikan dalam sebuah Organisasi. Iklm organisasional yang baik akan mendorong pegawai untuk aktif dalam bekerja sehingga membuat produktivitasnya semakin baik karena dengan adanya kesesuaian iklim organisasi yang baik akan mendukung kinerja para pegawai.

Komitmen pegawai terhadap organisasi adalah suatu aspek yang sangat diharapkan oleh setiap pimpinan dalam organisasi, karena hal itu membuat seorang pegawai untuk membaktikan dirinya secara penuh bagi pengembangan organisasi tersebut.

Komitmen pegawai menunjukkan kepercayaan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi (Mowday, et al., 1979 dalam Robinson, et al., (1996)).

Kinerja atau lebih dikenal dengan penampilan kerja atau *performance* mengandung pengertian sebagai suatu kemampuan yang dapat dicapai personil sebagai persyaratan pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dapat dijabarkan melalui tingkat keberhasilan dalam memcaai tujuan organisasi.

Setiap organisasi memiliki iklim organisasi dan komitmen yang berbeda-beda, tergantung pada penerimaan individu secara emosional terhadap iklim kerja yang telah diciptakan pada Instansi Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan. Instansi Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan memiliki deskripsi pekerjaan yang berbeda-beda sehingga perlu untuk mengetahui iklim organisasi dan komitmen organisasi. Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu Instansi pemerintahan yang terletak di Jl. Urip Sumoharjo, No 269 Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan.

Dalam Instansi Biro Kesejahteraan Rakyat terbagi 3 bagian, yaitu : (1) Bina Mental Spiritual, (2) Bagian Kesejahteraan Rakyat Pelayanan Dasar dan (3) Bagian Kesejahteraan Rakyat Non Pelayanan Dasar. Bagian Bina Mental Spiritual mempunyai tugas menyiapkan bahan, merumuskan, mengkoordinasikan kebijakan pemerintah daerah di bidang sarana dan prasarana spiritual, kelembagaan bina spiritual dan pelaksanaan tata usaha biro, serta bertanggungjawab memimpin

seluruh kegiatan pelayanan serta administrasi. Bagian Kesejahteraan Rakyat Pelayanan Dasar mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kesehatan, sosial dan pendidikan. Dan Bagian Kesejahteraan Rakyat Non Pelayanan Dasar mempunyai tugas menyiapkan bahan, merumuskan, mengkoordinasikan kebijakan pemerintah daerah di bidang kesejahteraan rakyat non pelayanan dasar I, kesejahteraan rakyat non pelayanan dasar II, dan kesejahteraan rakyat non pelayanan dasar III serta bertanggungjawab memimpin seluruh kegiatan pelayanan dan administrasi.

Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan tentunya memiliki banyak masalah yang dihadapi baik dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Khususnya para pegawai yang berada pada lingkungannya tersebut, misalnya kurangnya komunikasi pegawai satu sama lain dan juga loyalitas terhadap instansi masih kurang, contohnya ; pegawai yang hanya datang absen setelah itu pergi dan juga sesama pegawai yang sering berselisih paham dalam pekerjaan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan khususnya iklim organisasi, komitmen dan kinerja pegawai. Dalam hal ini karyawan menjadi bagian yang terpenting dari penentu keberhasilan Instansi tersebut, karena tanpa pegawai Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan tidak akan berhasil mencapai tujuan organisasi. Iklim, komitmen dan kinerja dalam Kantor Pemerintahan Biro

Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan perlu untuk diteliti karena melihat dari segi pekerjaan mereka yang tidak mudah untuk dikerjakan dan juga untuk mengetahui hubungan antara sesama rekan kerja dilingkungan tempat mereka bekerja, sampai hubungan mereka dengan pimpinannya.

Pemberdayaan sangat penting bagi para pegawai sehingga pegawai merasa dihargai dalam pekerjaannya, faktor lingkungan membuat pegawai sendiri bisa merasakan nyaman atau tidaknya mereka dalam melakukan pekerjaannya. Permasalahan yang paling utama adalah meningkatkan kinerja para pegawai melalui kualitas pelayanan pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan.

Oleh karena itu, penulis ingin melakukan analisis mengenai **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI PEMERINTAHAN BIRO KESEJAHTERAAN RAKYAT PROVINSI SULAWESI SELATAN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan ulasan uraian mengenai latar belakang diatas, maka peneliti akan merumuskan masalah yang akan menjadi panduan dalam penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti
Untuk menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan pada instansi.
2. Instansi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan bagi kantor/instansi dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut pada kinerja karyawan.

3. Akademik

Memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia, bagi pengembangan penelitian di bidang kajian sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya.

E. Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian didalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas pada penelitian yang dikaji membahas tentang Iklim Organisasi (X1), dan Komitmen Organisasi (X2), sedangkan Kinerja Pegawai ialah variabel terikat yang ada pada penelitian ini.
2. Semua pegawai pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan adalah objek penelitian yang diteliti.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahsan untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam V bab, yang terdiri dari:

Bab I. Pendahuluan

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II. Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini berisi mengenai landasan teori mengenai iklim organisasi, komitmen dan kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk mendukung penelitian dalam kerangka konseptual untuk merumuskan hipotesis penelitian.

Bab III. Metode Penelitian

Dalam bab ini menjelaskan mengenai metode-metode penelitian, objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, variabel, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

Bab IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, hasil penelitian dan pembahasan menguraikan tentang gambaran umum perusahaan serta pengaruh lingkungan kerja fisik, karakteristik individu dan job description terhadap kinerja karyawan.

Bab V. Penutup

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

Dalam bab ini, akan membahas mengenai teori tentang iklim organisasi, komitmen dan kinerja pegawai yang digunakan sebagai dasar dalam melakukan penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijelaskan mengenai iklim organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu desain organisasi, komunikasi, kepemimpinan, kerja tim, budaya, kepuasan kerja & motivasi. Pengambilan keputusan selanjutnya yaitu mengenai komitmen organisasi dan yang terakhir adalah kinerja pegawai dalam organisasi. Dalam bab ini juga terdapat kerangka penelitian dan hipotesis.

A. Deskripsi Teori

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi mengacu pada aspek lingkungan yang sadar dirasakan oleh anggota organisasi (Amstrong, 2003, dalam Noordin, dkk, 2010). Ada kesepakatan umum bahwa iklim organisasi adalah suatu konsep multi-dimensi, dan bahwa sejumlah dimensi khas bisa digambarkan. Untuk tujuan penelitian ini, dimensi dari iklim organisasi adalah desain/struktur organisasi, komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, pengambilan keputusan, budaya, kepuasan kerja, dan motivasi (Noordin, dkk, 2010). Desain organisasi mengacu pada proses membangun dan menyesuaikan struktur organisasi untuk mencapai tujuannya. Komunikasi mengacu pada membangun hubungan bersama atau hubungan

dengan orang lain. Kepemimpinan melibatkan dalam mempengaruhi dan mengarahkan orang untuk mencapai tujuan tertentu dalam waktu tertentu dan menggunakan kemampuan pemimpin dan keterampilan untuk membuat orang dapat bekerja bersama-sama. Kerja tim adalah proses bekerja bersama-sama dengan sekelompok orang, untuk mencapai suatu tujuan. Budaya organisasi digambarkan sebagai pola asumsi dasar yang dianggap sah dan yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk memahami, berpikir, dan merasakan budaya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif yang timbul dari diri sendiri yang dihasilkan dari penilaian dari pekerjaan atau dari pengalaman kerja (Locke, 1976 seperti dikutip oleh Noordin, dkk, 2010).

Menurut Wirawan (2007) seperti dikutip oleh Mirda(2015) mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan) mengenai apa yang ada atau yang terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Berikut adalah delapan dimensi menurut para ahli, yaitu

1. Dimensi atau struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika

mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan (Stringer, 2002, seperti yang dikutip oleh Wirawan, 2007).

2. Menurut Suprpto (2011), seperti yang dikutip oleh Antartika, (2015), komunikasi adalah transaksi, dengan transaksi dimaksudkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana komponen-komponennya saling terkait, dan bahwa para komunikatornya beraksi dan bereaksi sebagai satu kesatuan dan keseluruhan.
3. Kepemimpinan merupakan faktor penentu iklim organisasi yang paling mudah dirubah, jadi pemimpin dalam iklim organisasi dan dari sini kinerja dapat dicapai melalui perubahan kepemimpinan. Perilaku pemimpin memengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan mendorong utama terjadinya kinerja (Stringer, 2002, seperti yang dikutip oleh Wirawan, 2007).
4. Huszczo, (1990), seperti yang dikutip oleh Purba, (2013), mengemukakan pendapat bahwa teamwork merupakan lambungan gagasan dari satu orang ke orang lainnya dan mendatangkan solusi untuk permasalahan kritis, dan organisasi tersebut dimulai dengan mengambil strategi tim untuk bekerja dengan kompetisi.

5. Menurut Baron dan Byrne, (2005), seperti yang dikuti oleh Sanjaya, (2015), pengambilan keputusan merupakan tindakan menggabungkan dan mengintegrasikan informasi yang ada untuk memilih satu dari beberapa kemungkinan tindakan.
6. Budaya organisasi menunjukkan struktur dalam organisasi yang berakar pada nilai-nilai, kepercayaan, dan asumsi yang dikembangkan dan dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan perannya. Penguasaan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan kepercayaan dilakukan melalui sosialisasi kepada individu dan kelompok secara sistematis. Karena dikelola, budaya bersifat stabil walaupun juga bersifat fragil, karena sistem organisasi bergantung pada tindakan anggotanya. Sebaliknya, iklim organisasi merupakan lingkungan organisasi yang relative statis yang berakar pada sistem nilai organisasi, tetapi seperti iklim dalam klimatologi lingkungan, organisasi bersifat temporal subjek dari kontrol anggota organisasi. Dalam suatu iklim, terdapat musim dan cuaca yang secara rutin dan temporal berubah secara dinamis (Wirawan, 2007).
7. Kepuasan kerja dimana bentuk budaya organisasi yang harus menyediakan imbalan intrinsik dan ekstrinsik agar menimbulkan kepuasan kerja yang dimuali dari dalam proses internalisasi (Michael Ritchie, 2000, seperti yang dikutip oleh Wirawan, 2007).
8. Teori Motivasi Harapan (Expectancy Motivational Theory) juga mengasumsikan adanya hubungan antara level harapan intrinsic dan

ekstrinsik lebih tinggi (suatu rasa prestasi atau pentingnya pekerjaan) lebih memiliki komitmen yang juga lebih tinggi terhadap organisasinya. Hal ini mengarah pada argumen bahwa moral anggota organisasi dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan berkorelasi dengan komitmen organisasi yang akhirnya memengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi (Moon, seperti yang dikutip oleh Wirawan, 2007).

Litwin dan R. A. Stringer, (1968), seperti dikutip oleh Wirawan (2007), mendefinisikan iklim organisasi sebagai "...a concept describing the subjective nature or quality of the organizational environment. Its properties can be perceived or experienced by members of the organization and reported by them in an appropriate questionnaire". Menurut kedua penulis tersebut, iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dialami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui kuesioner yang tepat.

Adapun pendapat lain mengenai delapan dimensi iklim organisasional menurut beberapa para ahli seperti yang dikutip oleh Noordin, dkk (2010), yaitu:

1. Litwin dan Stringer (1968), seperti dikutip oleh Mirda (2015) struktur merefleksikan perasaan karyawan yang diorganisasi dengan baik dan definisi yang jelas tentang peran dan tanggung jawab mereka. Dengan kata lain, peran dan tanggung jawab yang jelas dalam sebuah organisasi membuat karyawan lebih nyaman dan menikmati pekerjaannya.

2. Sergiovanni (1983), seperti dikutip oleh Susanty (2013), Komunikasi di setiap organisasi harus diwujudkan dengan adanya komunikasi yang efektif antar anggota yang bebas dari berbagai hambatan untuk membangun kinerja yang lebih baik.
3. Menurut Forehand (1964), seperti dikutip oleh Kusmawarsari (2013), pola kepemimpinan atau gaya kepemimpinan merupakan kekuatan besar dalam menentukan iklim yang dapat berdampak langsung baik pada kepuasan maupun produktivitas.
4. Davidson, dkk., (2001), seperti dikutip oleh Rahman (2010), kerja sama merupakan hubungan yang hangat dan dukungan dari rekan kerja akan membentuk iklim dan suasana kerja yang hangat dan kondusif dalam kelompok kerja sehingga dapat meringankan beban kerja.
5. Menurut Rentoul & Frazer (1983), seperti dikutip oleh Eaton (1998), pengambilan keputusan mengambarkan bagaimana keterlibatan parakaryawan dalam pengambilan kebijakan dalam organisasi. Organisasi dapat dikatakan mempunyai keterlibatan dalam pengambilan keputusan yangv tinggi ketika didalam organisasi tersebut karyawan diberikan kesempatan untuk turut berpartisipasi dan terlibat dalam pengambilan keputusan didalam organisasi.
6. Menurut Davis (1962), seperti dikutip oleh Mirda (2015), setiap organisasi memiliki budaya, tradisi dan metode yang berbeda-beda, yang secara keseluruhan akan membentuk iklim dalam hubungan antar manusia di

dalam organisasi tersebut. Iklim dalam suatu organisasi seperti halnya kepribadian dalam diri manusia. Dalam membangun iklim yang dapat memotivasi karyawan untuk berproduksi dan memperoleh kepuasan, pihak manajemen perlu untuk menyadari beberapa hal dasar, seperti membangun hubungan antar individu yang efektif

7. Menurut Neuman (1978), seperti dikutip oleh Hasrian (2009), iklim organisasi merupakan salah satu cara untuk memahami kepuasan kerja dari karyawan. Oleh karena itu memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
8. Litwin dan Stinger (1968), seperti dikutip oleh Wirawan (2007), mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen organisasi

bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri.

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Mowday (2001) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mowday (1980) ini memiliki ciri-ciri, yaitu: (1) belief yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; (2) kesiapan untuk bekerja keras; serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen ini tergolong komitmen sikap atau afektif karena berkaitan dengan sejauh mana individu merasa nilai dan tujuan

pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin besar kongruensi antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen pegawai pada organisasi dan komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi yaitu: Identifikasi, Keterlibatan, Loyalitas.

Menurut Herscovitch dan Meyer (2002, dalam El-Kassar, dkk., 2011) komitmen organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana pekerja mengenali tujuan dan sasaran organisasi dan mereka bersedia untuk membuat usaha dan bekerja lebih keras untuk membantu kesejahteraan.

Menurut Allen dan Meyer (1997, dalam Marlina, 2012), Komitmen terbagi atas tiga komponen, yaitu:

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan didalam suatu organisasi. Komitmen afektif adalah suatu proses dimana melalui hal tersebut seseorang akan berpikir mengenai hubungan anggota organisasi itu sendiri dengan organisasinya dalam hal nilai dan kesatuan tujuan. Pada tingkat ini menunjukkan tingkat dimana tujuan individu dan nilai menyatu dengan organisasi yang diperkirakan secara langsung mempengaruhi keinginan individu untuk tetap tinggal dalam organisasi, sehingga karyawan yang masih bergabung dengan organisasi

karena memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dapat dikatakan memiliki afektif yang tinggi.

b. Komitmen *continuance* (*continuance commitment*)

Komitmen *continuance* merupakan komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki persepsi seperti itu disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi. Hal ini juga dapat dilihat sebagai suatu keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi karena pertimbangan biaya ketika mereka keluar.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif adalah perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Keinginan karyawan untuk tinggal dalam organisasi berdasarkan pada tugas, loyalitas dan kewajiban moral. Tipe ini mungkin berasal dari budaya individu atau etika kerja, karena karyawan merasa bertanggung jawab untuk tetap tinggal dalam organisasi. Perasaan loyalitas dan tugas mendasari komitmen normatif yang mempengaruhi individu untuk tetap tinggal dalam organisasi karena memang itu kewajiban mereka. Komitmen ini juga menimbulkan perasaan kewajiban kepada karyawan untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.

Menurut Dessler (1999) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukan prestasi yang lebih baik. Tingginya komitmen para pegawai tersebut di atas tidak terlepas dari rasa percaya pegawai akan baiknya perlakuan manajemen terhadap mereka, yaitu adanya pendekatan manajemen terhadap sumber daya manusia sebagai asset berharga dan tidak semata-mata sebagai komoditas yang dapat dieksploitasi sekehendak manajemen. Komitmen organisasional itu menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya dan kesediaannya untuk tetap bertahan dalam organisasinya. Individu yang memiliki komitmen yang rendah pada organisasi seringkali hanya menunggu kesempatan yang baik untuk keluar dari pekerjaan mereka.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas – tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merupakan refleksi dari seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan

tugasnya. Dessler (2009) berpendapat kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Kinerja karyawan mampu menjadi gambaran seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Indikator kinerja menurut Robbins, (2009) sebagai berikut:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan Waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor (Simamora, 2010), yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Menurut Muhammad Fahmi (2020 : 15) kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Jika, nilai kerja pegawai harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja pegawai tersebut.

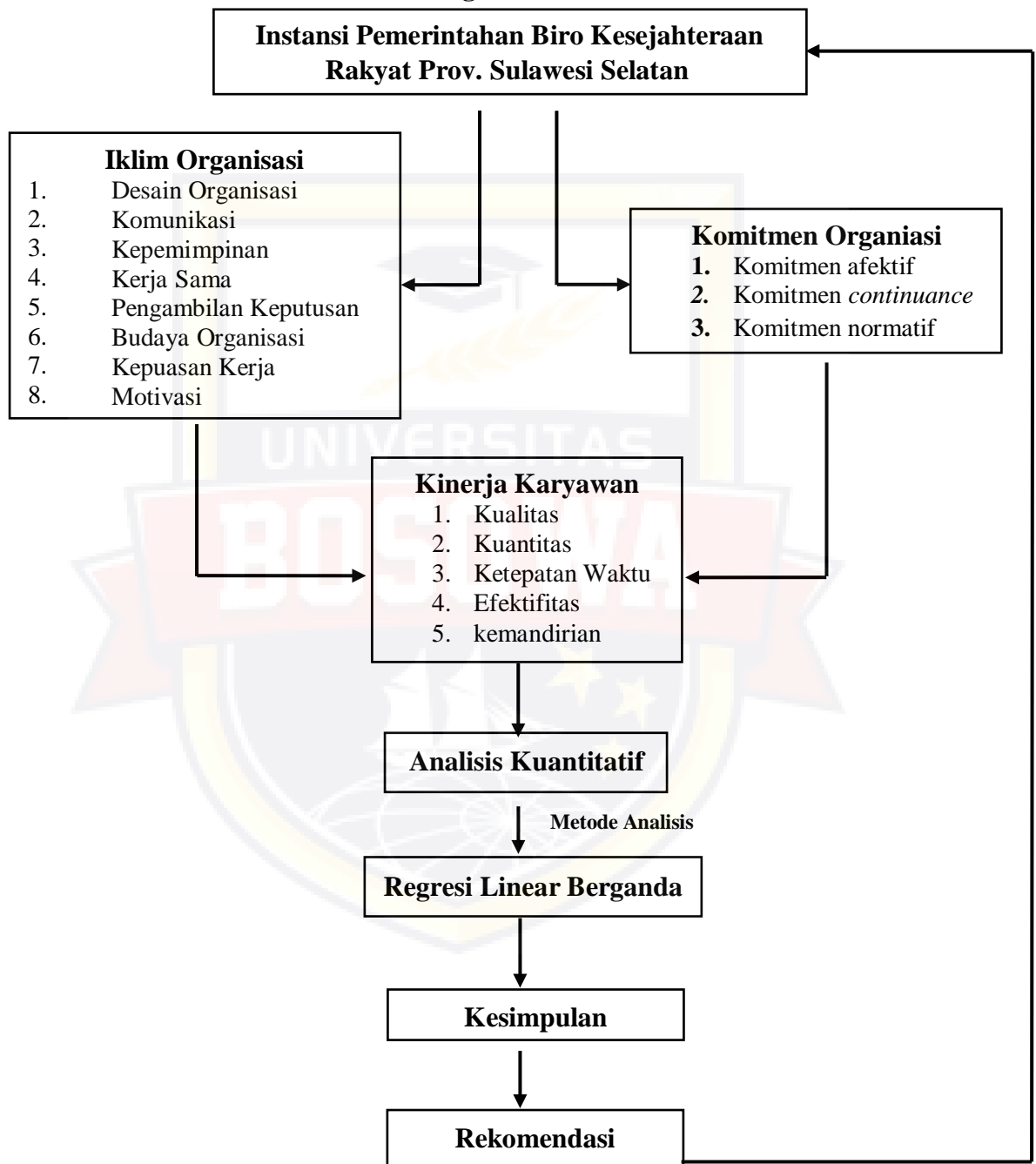
B. Peneliti Terdahulu

TABEL 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	H. Purnama, (2017)	X ₁ : Iklim Organisasi Y : Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Cikarang
2.	Pratno et al., (2019)	X ₁ : Iklim Organisasi X ₂ : Komitmen Organisasi Y : Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangka
3.	Rahayu & Yanti (2020)	X ₁ : Iklim Organisasi X ₂ : Komitmen Organisasi Y : Kinerja Karyawan	-Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. -Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

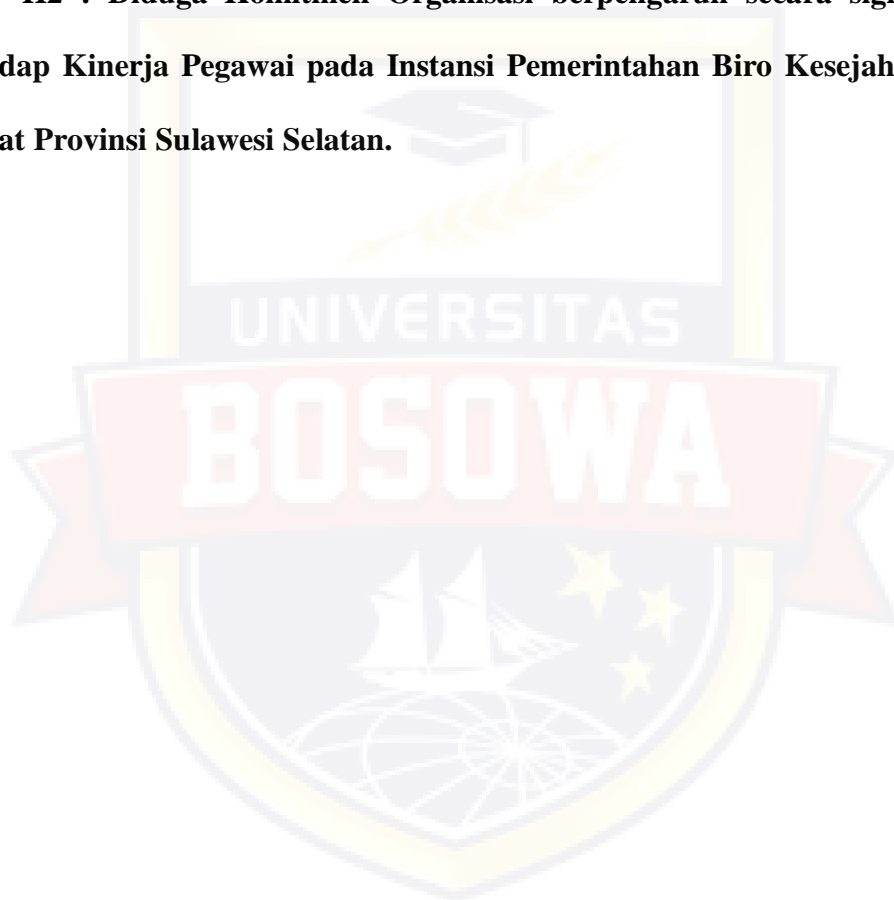
Gambar 2.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

H1 : Diduga Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan.

H2 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu suatu analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan atau uji statistik dari data yang diperoleh yang berasal dari jawaban kuesioner.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2012) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan. Obyek penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 58 orang.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Hartono (2013), obyek merupakan suatu entitas yang akan diteliti. Obyek dapat berupa perusahaan, manusia, karyawan, dan lainnya. Obyek dalam penelitian ini adalah pegawai Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan.

Objek dari penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi Jl. Urip Sumoharjo, No 269 Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan.

Populasi merupakan keseluruhan dari obyek yang akan diteliti (Boedijoewono, 2007). Populasi yang akan diteliti adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 58 orang.

Menurut Sekaran (2006) dalam penentuan sampel sebaiknya ukuran sampel di antara 30 - 500 elemen. Jika dilihat dari pernyataan tersebut serta definisi yang diberikan oleh Sekaran dalam pengambilan sampel merupakan proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, maka dengan penentuan sampel pada penelitian pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan 58 orang.

D. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2006) uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat penelitian yang digunakan telah benar-benar mencerminkan variabel atau atribut-atribut yang diukur. Kuesioner

dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, yang disebut rumus korelasi product moment.

- a). Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka instrument dinyatakan valid
- b). Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Menurut Kuncoro (2009) reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang sudah diuji validitasnya dan telah dinyatakan sebagai butir yang valid. Instrumen dikatakan dapat dipercaya apabila memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten atau dapat memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten atau dapat memberikan hasil yang sama meskipun digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas memiliki dasar pertimbangan sebagai berikut:

- a). Jika r_{Alpha} (Cronbach's Alpha) positif, dan $r_{\text{Alpha}} > 0,60$ maka variabel dinyatakan reliabel
- b). Jika r_{Alpha} (Cronbach's Alpha) negatif, dan $r_{\text{Alpha}} < 0,60$ maka variabel dinyatakan tidak reliable

A. Variabel Penelitian

Menurut Hartono (2013), variabel (variable) adalah suatu simbol yang berisi suatu nilai. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2). Adapun variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y). berikut uraiannya:

X1 = Iklim organisasi mengacu pada aspek lingkungan yang sadar dirasakan oleh anggota organisasi (Amstrong, 2003). 8 dimensi iklim organisasi menurut para ahli yaitu : **1.** Desain Organisasi (Stringer, 2002), **2.** Komunikasi (Suprpto, 2011), **3.** Kepemimpinan (Stringer, 2002), **4.** Kerja sama (Huszczko, 1990), **5.** Pengambilan Keputusan (Baron dan Byrne, 2005), **6.** Budaya Organisasi (Wirawan, 2007), **7.** Kepuasan Kerja (Michael Ritchie, 2000), **8.** Motivasi (Moon, seperti yang dikutip oleh Wirawan, 2007).

X2 = Komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. 3 Komponen Komitmen Organisasi yaitu; 1. Komitmen afektif, 2. Komitmen Continuance, 3. Komitmen Normatif (Allen dan Meyer, 1997)

Y = Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data Kuantitatif adalah jenis data dalam penelitian yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. Umumnya, data seperti ini digunakan untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang jelas dan sudah ada instrumen ukurnya.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2012) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah pegawai Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan.

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Lapangan (Field Research)

Untuk mengelola data yang baik dan akurat maka dipergunakan metode Penelitian Lapangan (Field Research), yaitu Kuesioner.

Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan yang dibuat peneliti kemudian disebarkan secara manual untuk di isi oleh staff terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Kuesioner digunakan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi

dan Komitmen Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan.

Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan datanya menggunakan konsep skala Likert. Model ini dikembangkan oleh Rensis Likert, pada model ini lebih banyak digunakan untuk penelitian psikologi (moral), sikap dan lain sebagainya. Pada skala Likert ini responden akan menjawab pernyataan-pernyataan yang sudah dibuat oleh peneliti dengan memberikan tanda silang. Dari jawaban responden kemudian diberikan skor nilai. Pemberian bobot atau skor disusun dengan bertingkat yang konsisten. Berikut adalah skala untuk mengukur kuesioner:

Tabel 3.1
Nilai Ukur Scoring

Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

2. Penelitian Kepustakaan

Merupakan pengumpulan data yang dilakukan dalam mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, majalah, jurnal dan media lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3. Observasi

Mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang berkaitan dengan penelitian, yaitu Iklim organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan.

H Teknik Analisa Data

Statistika induktif adalah mencakup metode yang berkaitan dengan analisis sebagian data (data dari sampel) yang kemudian digunakan untuk melakukan peramalan atau penaksiran kesimpulan (generalisasi) mengenai data secara keseluruhan (Sudjana, 1997).

1. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen dalam menerangkan variasi variabel dependen (Kuncoro, 2009). Pengujian hipotesis ini mengenai pengaruh variabel independen (meliputi: Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai) secara parsial menggunakan uji t.

Pengambilan keputusan berdasarkan taraf signifikan 5% (Pengolahan data menggunakan SPSS) adalah sebagai :

berikut:

- Jika nilai t hitung $> t$ tabel ($p < 0.05$) maka H_a diterima. Artinya secara statistik variabel independen (meliputi: Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).
- Jika nilai t hitung $< t$ tabel ($p > 0.05$) maka H_a ditolak. Artinya secara statistik variabel independen (meliputi: Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

b. Uji F

Uji F merupakan uji yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang terdapat dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kuncoro,2009). Pengujian hipotesis mengenai variabel independen (meliputi: Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai) secara simultan menggunakan uji F.

Pengambilan keputusan berdasarkan taraf signifikan 5% adalah sebagai berikut:

- Jika nilai F hitung $> F$ tabel ($p < 0.05$) maka H_a diterima. Artinya semua variabel independen (meliputi: Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).
- Jika nilai F hitung $< F$ tabel ($p > 0.05$) maka H_a ditolak. Artinya semua

variabel independen (meliputi: Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) dua variabel bebas (X) atau lebih yang terdiri dari variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) dan dalam peneliti ini yang menjadi variabel dependen (variabel terikat) adalah Kinerja Pegawai (Y). Secara matematis model analisis regresi linear sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta bi

bi = Koefisien Regresi (i = 1,2,3,)

X1 = Iklim Organisasi

X2 = Komitmen Organisasi

e = Standar error (tingkat kesalahan)

I. Definisi Operasional

1. Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya.
2. Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi.
3. Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen organisasi juga merupakan kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.
4. Kinerja karyawan/pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Karakteristik Pengelolaan Instansi

a. Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan

Biro Kesejahteraan Rakyat merupakan salah satu Unit Kerja lingkup Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang bertindak sebagai kuasa pengguna anggaran, sehingga merupakan unsur staf yang memberikan dukungan pelayanan administrasi dalam rangka penguatan perumusan kebijakan Pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan kepada Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Manajemen Kepemimpinan

Biro Kesejahteraan dipimpin oleh seorang Kepala Biro, yang mempunyai tugas pokok membantu Asisten Kesejahteraan Rakyat dalam rangka penyiapan bahan koordinasi, pembinaan, fasilitasi, monitoring serta evaluasi penyusunan dan penyelenggaraan kebijakan dibidang pengembangan dan kebijakan sosial, perlindungan sosial, kerawanan sosial, urbanisasi dan migrasi, pemuda, olahraga, pendidikan dan seni budaya.

Untuk menunjang kelancaran tugas pokok tersebut, maka Kepala Biro Bina Kesejahteraan memiliki fungsi yaitu :

- 1) Pengkoordinasian dan pembinaan terhadap pengembangan dan kebijakan sosial, perlindungan sosial, kerawanan sosial, urbanisasi dan migrasi, pemuda, olahraga, pendidikan dan seni budaya;
- 2) Perumusan kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan dan kebijakan sosial, perlindungan sosial, kerawanan sosial, urbanisasi dan migrasi, pemuda, olahraga, pendidikan dan seni budaya;
- 3) Pengkoordinasian dengan Instansi pusat dan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota yang berkaitan dengan pengembangan dan kebijakan sosial, perlindungan sosial, kerawanan sosial, urbanisasi dan migrasi, pemuda, olahraga, pendidikan dan seni budaya;
- 4) Penyelenggaraan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Biro Bina Kesejahteraan merupakan salah satu Unit Kerja lingkup Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang juga bertindak sebagai kuasa pengguna anggaran, sehingga merupakan unsur staf yang memberikan dukungan pelayanan administrasi dalam rangka penguatan perumusan kebijakan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan kepada Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Selatan selaku Pengguna Anggaran dalam lingkup Sekretariat daerah Provinsi Sulawesi Selatan melalui asisten kesejahteraan rakyat.

- VISI

Visi Biro Bina Kesejahteraan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah,

“Terwujudnya Koordinasi, pembinaan, fasilitasi, penyusunan dan penyelenggaraan kebijakan Bidang Kesejahteraan Rakyat Dalam Mendukung Sulawesi Selatan Sebagai Pilar Utama Pembangunan Nasional”.

Pemaknaan visi tersebut mengandung makna sebagai berikut :

- 1) Koordinasi, dimaknai sebagai peningkatan koordinasi antar lembaga terkait secara terpadu dan komprehensif dalam melakukan penyusunan dan penyelenggaraan kebijakan pembangunan kesejahteraan masyarakat.
- 2) Pembinaan, diartikan sebagai pembinaan secara sustainable dalam rangka mengatasi berbagai persoalan-persoalan terkait peningkatan kesejahteraan masyarakat
- 3) Fasilitasi, diartikan sebagai melakukan fasilitasi dalam bentuk pemberian dukungan sarana dan prasarana guna mengoptimalkan penyelenggaraan kebijakan pembangunan kesejahteraan masyarakat.

- MISI

Misi adalah suatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh Biro Bina Kesejahteraan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

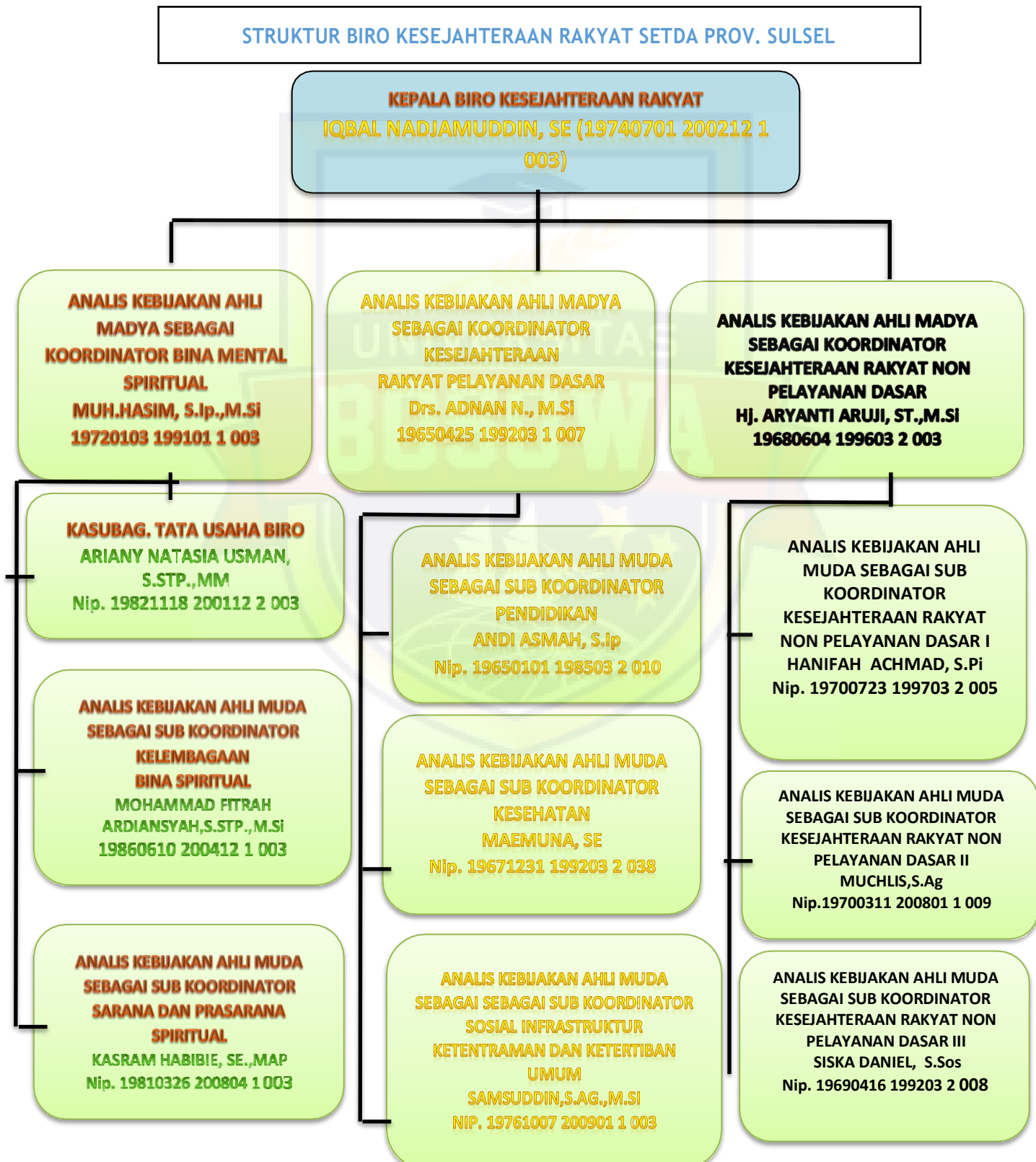
Perumusan Misi Biro Bina Kesejahteraan ditetapkan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan harmonisasi dan jejaring koordinasi antar sektor dalam mendukung pembangunan Kesejahteraan Rakyat di Sulsel.

- 2) Meningkatkan koordinasi, pembinaan dan fasilitasi pelaksanaan kebijakan pembangunan Kesejahteraan Rakyat di Sulsel.

STRUKTUR ORGANISASI

Tabel 4.1



3. Kemampuan Kerja Pegawai

Kemampuan kerja pegawai atau aparatur pada Biro Kesejahteraan dapat diukur dari tingkat penyelesaian pekerjaan yang mereka kerjakan sesuai dengan jobdesk yang ada. Pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan Sekretariat Daerah memerlukan dukungan aparatur Pemerintahan yang memiliki kapasitas dan kapabilitas dalam bidang tugasnya masing-masing. Untuk mewujudkan aparatur yang professional serta memahami tugas dan fungsinya, diperlukan keterpaduan langkah dan koordinasi secara optimal agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan efektif, stabil dan dinamis.

4. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pegawai atau aparatur pada Biro Kesejahteraan Rakyat Prov. Sulawesi Selatan dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam menghasilkan output atau hasil kerja yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif. Output yang dihasilkan oleh pegawai dapat berupa pelayanan publik yang berkualitas, kebijakan publik yang berkualitas, kebijakan publik yang terimplementasi dengan baik, serta kinerja administrasi yang efektif. Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai yaitu iklim organisasi dan komitmen organisasi.

B. Analisis Data Penelitian

1. Karakteristik Data Responden

Karakteristik deskripsi responden merupakan suatu bentuk gambaran dari objek penelitian yang memberikan hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawaeasi Selatan. Menurut data yang telah terkumpul dari 58 kuisisioner yang disebar ke 58 responden penelitian , maka diperoleh informasi :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN
BERDASARKANJENIS KELAMIN

Karakteristik Responden	Item Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	36.2
	Perempuan	37	63.8
	Jumlah	58	100

Sumber : Data diolah tahun 2023

Mayoritas responden yang mengisi kuesioner pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan adalah perempuan sebanyak 63,8% serta sisanya 36,2% adalah laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN
BERDASARKANUSIA

Karakteristik Responden	Item Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Usia	<25 tahun	6	10.3
	25 - 30 tahun	15	25.9
	31 - 35 tahun	21	36.2
	> 35 Tahun	16	27.6
	Jumlah	58	100

Sumber : Data diolah tahun 2023

Di lihat dari usia yang mengisi kuesioner, mayoritas berusia 31-35 tahun sebesar 36,2%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan lama bekerja pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan dapat diuraikanpada tabel berikut ini :

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN
BERDASARKANLAMA BEKERJA

Karakteristik Responden	Item Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Lama Bekerja	1 - 3 tahun	14	24.1
	4 - 7 tahun	21	36.2
	8 - 10 tahun	13	22.4

	> 10 tahun	10	17.2
	Jumlah	58	100

Sumber : Data diolah tahun 2023

Lama bekerja responden pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan mayoritas sudah bekerja 4-7 tahun sebesar 36,2%.

2. Tanggapan Responden

d. Tanggapan Responden terhadap Variabel Iklim Organisasi (X₁)

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan dari para responden terhadap variabel Iklim Organisasi (X₁) sebagai berikut:

TABEL 4.5
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN
MENGENAI VARIABEL IKLIM
ORGANISASI (X₁)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	X ₁ .P ₁	45	13	-	-	-	58
2	X ₁ .P ₂	42	16	-	-	-	58
3	X ₁ .P ₃	39	19	-	-	-	58
4	X ₁ .P ₄	42	16	-	-	-	58
5	X ₁ .P ₅	42	16	-	-	-	58
6	X ₁ .P ₆	40	18	-	-	-	58
7	X ₁ .P ₇	45	13	-	-	-	58
8	X ₁ .P ₈	42	16	-	-	-	58
9	X ₁ .P ₉	39	19	-	-	-	58
10	X ₁ .P ₁₀	42	16	-	-	-	58
11	X ₁ .P ₁₁	42	16	-	-	-	58
12	X ₁ .P ₁₂	40	18	-	-	-	58
13	X ₁ .P ₁₃	45	13	-	-	-	58
14	X ₁ .P ₁₄	47	11	-	-	-	58
15	X ₁ .P ₁₅	49	9	-	-	-	58
16	X ₁ .P ₁₆	48	10	-	-	-	58
17	X ₁ .P ₁₇	47	11	-	-	-	58
18	X ₁ .P ₁₈	48	10	-	-	-	58
19	X ₁ .P ₁₉	48	10	-	-	-	58

20	X ₁ .P ₂₀	32	26	-	-	-	58
21	X ₁ .P ₂₁	39	19	-	-	-	58
22	X ₁ .P ₂₂	32	26	-	-	-	58
23	X ₁ .P ₂₃	42	16	-	-	-	58
24	X ₁ .P ₂₄	40	18	-	-	-	58
25	X ₁ .P ₂₅	49	9	-	-	-	58
26	X ₁ .P ₂₆	48	10	-	-	-	58
27	X ₁ .P ₂₇	48	10	-	-	-	58
28	X ₁ .P ₂₈	49	9	-	-	-	58
29	X ₁ .P ₂₉	46	12	-	-	-	58
30	X ₁ .P ₃₀	45	13	-	-	-	58
31	X ₁ .P ₃₁	45	13	-	-	-	58
32	X ₁ .P ₃₂	44	14	-	-	-	58
33	X ₁ .P ₃₃	47	11	-	-	-	58
34	X ₁ .P ₃₄	47	11	-	-	-	58
35	X ₁ .P ₃₅	46	12	-	-	-	58
Jumlah		1531	499	-	-	-	2030

Sumber: Data diolah 2023

Hasil dari tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 35 bentuk pernyataan sebagai berikut :

a. Desain Organisasi

1. Target organisasi jelas bagi saya.
2. Tujuan organisasi jelas bagi saya.
3. Saya memiliki pemahaman yang jelas dalam organisasi mengenai pekerjaan yang saya lakukan.
4. Saya memahami peran dan tanggung jawab saya dalam kelompok.
5. Organisasi ini memiliki struktur pelaporan yang jelas.
6. Saya memiliki keahlian yang memadai untuk menjalankan fungsi pekerjaan saya.

b. Komunikasi

1. Saya menerima informasi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik.
2. Ketika saya membutuhkan bantuan, saya bisa meminta orang lain untuk memberikan saran atau ide-ide.
3. Pertemuan tatap muka yang kami lakukan produktif.

c. Kepemimpinan

1. Saya terinspirasi oleh manajer saya.
2. Saya mengerti dengan jelas apa yang diharapkan oleh manajer dari saya.
3. Tindakan manajer saya konsisten dengan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan.
4. Manajer mendorong semua karyawan untuk berbicara ketika mereka tidak setuju dengan suatu keputusan.

d. Kerja Tim

1. Saya merasa masukan saya dihargai oleh rekan-rekan saya.
2. Saya merasa didukung oleh karyawan lain bahkan saat menghadapi situasi yang menantang.
3. Orang-orang di kelompok lain rela berbagi informasi dengan kelompok saya.
4. Anggota kelompok kerja saya, mempunyai kemampuan dan keterampilan yang bervariasi.

5. Saya memiliki keyakinan dan kepercayaan pada rekan kerja saya.

e. Pengambilan Keputusan

1. Saya merasa bebas untuk memberitahu orang yang memiliki jabatan lebih tinggi tentang apa yang saya pikirkan.
2. Saya mencari berbagai sumber informasi sebelum membuat keputusan yang penting.
3. Saya mempunyai tanggung jawab untuk memberikan yang terbaik dari kemampuan yang saya miliki.
4. Saya merasa bahwa organisasi ini memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan dalam pengambilan keputusan.
5. Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan ide-ide baru dalam tugas saya.

d. Budaya

1. Organisasi ini memiliki lingkungan kerja yang baik.
2. Saya merasa dihargai sebagai karyawan.
3. Saya memiliki semangat yang tinggi di organisasi ini.
4. Karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

e. Kepuasan Kerja

1. Secara umum, saya senang bekerja di organisasi ini.

2. Jumlah pekerjaan yang saya lakukan adalah wajar.
3. Di tempat kerja, saya tidak merasa tegang atau stres.
4. Saya merasa puas dengan perubahan dalam kenaikan gaji saya.

f. Motivasi

1. Saya bersemangat dan antusias tentang pekerjaan saya.
2. Organisasi ini menantang saya untuk berusaha sendiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya.
3. Saya menerima banyak dorongan dan pengakuan dalam pekerjaan saya.
4. Saya dihargai dengan kemampuan saya.

Diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap Iklim Organisasi (X_1) menyatakan bahwa hampir semua responden menjawab sangat setuju, dimana jumlah skor totalnya ada 1531 skor, kemudian jumlah skor yang menjawab setuju sebanyak 499 skor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum jawaban responden terhadap variabel Iklim Organisasi (X_1) didominasi jawaban sangat setuju dimana skor nilainya sebanyak 1531.

TABEL 4.6
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN
MENGENAI VARIABEL KOMITMEN
ORGANISASI (X₂)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	X ₂ .P ₁	47	11	-	-	-	58
2	X ₂ .P ₂	39	19	-	-	-	58
3	X ₂ .P ₃	42	16	-	-	-	58
4	X ₂ .P ₄	46	12	-	-	-	58
5	X ₂ .P ₅	43	15	-	-	-	58
6	X ₂ .P ₆	41	17	-	-	-	58
7	X ₂ .P ₇	39	19	-	-	-	58
8	X ₂ .P ₈	40	18	-	-	-	58
9	X ₂ .P ₉	42	16	-	-	-	58
Jumlah		143	379	-	-	-	522

Sumber: Data diolah 2023

Hasil dari tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 9 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya bersedia bekerja lebih keras dari pada yang diharapkan agar instansi sukses
2. Saya membanggakan instansi ini kepada teman – teman saya sebagai suatu instansi yang baik untuk bekerja
3. Saya akan menerima hampir setiap jenis penugasan pekerjaan agar tetap bekerja di instansi ini
4. Saya menemukan bahwa sistem nilai (values) saya sama dengan sistem nilai (values) instansi
5. Saya bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya bekerja pada instansi ini

6. instansi ini memberikan peluang yang terbaik bagi saya dalam meningkatkan kinerja instansi
7. Saya merasa pilihan saya untuk bekerja pada instansi ini sangat tepat dibandingkan dengan instansi lain yang sudah saya pertimbangkan sebelumnya
8. Kepedulian saya terhadap masa depan instansi tempat saya bekerja sangat besar
9. Bagi saya instansi ini adalah yang terbaik dari semua kemungkinan instansi yang dipilih untuk menjadi tempat bekerja

Diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi (X_2) menyatakan bahwa hampir semua responden menjawab sangat setuju, dimana jumlah skor totalnya ada 143 skor, kemudian jumlah skor yang menjawab setuju sebanyak 379 skor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum jawaban responden terhadap variabel komitmen organisasi (X_2) didominasi jawaban setuju dimana skor nilainya sebanyak 379.

e. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan dari para responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

TABEL 4.7
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN
MENGENAI VARIABELL KINERJA
PEGAWAI (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Y.P ₁	47	11	-	-	-	58
2	Y.P ₂	44	14	-	-	-	58
3	Y.P ₃	42	16	-	-	-	58
4	Y.P ₄	45	13	-	-	-	58
5	Y.P ₅	40	18	-	-	-	58
6	Y.P ₆	48	10	-	-	-	58
7	Y.P ₇	43	15	-	-	-	58
Jumlah		309	97	-	-	-	406

Sumber: Data diolah 2023

Hasil dari tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 7 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standart Instansi.
2. Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan Instansi sehingga hasilnya memuaskan.
3. Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas
4. Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas
5. Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja
6. Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu
7. Saya selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu.

Diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) menyatakan bahwa hampir semua responden menjawab sangat setuju, dimana jumlah skor totalnya ada 309 skor, kemudia jumlah skor yang menjawab setuju sebanyak 97 skor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) didominasi jawaban sangat setuju dimana skor nilainya sebanyak 309.

C. Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018).

TABEL 4.8
HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN
PENELITIAN

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
Iklim Organisasi (X ₁)	X ₁ .P ₁	0,349	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₂	0,434	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₃	0,334	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₄	0,527	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₅	0,385	0,2586	Valid

	X ₁ .P ₆	0,503	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₇	0,420	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₈	0,318	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₉	0,443	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₁₀	0,475	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₁₁	0,503	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₁₂	0,420	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₁₃	0,318	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₁₄	0,478	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₁₅	0,475	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₁₆	0,298	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₁₇	0,334	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₁₈	0,527	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₁₉	0,385	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₂₀	0,503	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₂₁	0,290	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₂₂	0,503	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₂₃	0,290	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₂₄	0,318	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₂₅	0,430	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₂₆	0,578	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₂₇	0,343	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₂₈	0,334	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₂₉	0,527	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₃₀	0,385	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₃₁	0,503	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₃₂	0,420	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₃₃	0,318	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₃₄	0,442	0,2586	Valid
	X ₁ .P ₃₅	0,475	0,2586	Valid
	X ₂ .P ₁	0,443	0,2586	Valid
	X ₂ .P ₂	0,331	0,2586	Valid
	X ₂ .P ₃	0,585	0,2586	Valid
	X ₂ .P ₄	0,640	0,2586	Valid
	X ₂ .P ₅	0,455	0,2586	Valid
Komitmen Organisasi(X ₂)	X ₂ .P ₆	0,331	0,2586	Valid
	X ₂ .P ₇	0,478	0,2586	Valid
	X ₂ .P ₈	0,631	0,2586	Valid
	X ₂ .P ₉	0,336	0,2586	Valid
	Y.P ₁	0,422	0,2586	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.P ₂	0,305	0,2586	Valid

Y.P ₃	0,561	0,2586	Valid
Y.P ₄	0,347	0,2586	Valid
Y.P ₅	0,626	0,2586	Valid
Y.P ₆	0,335	0,2586	Valid
Y.P ₇	0,695	0,2586	Valid

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk pengaruh iklim organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) sudah dinyatakan valid karena nilai person corelation > rtabel (0,05;62) = 0,246 sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian ini.

a. Uji Realiabilitas Cronbach Alpha

Realiabilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Realibilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan. Reliable artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan (Digdowiseiso 2017:69). Instrumen penelitian dapat dikatakan handal atau reliable jika memiliki kofisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *crocbachalpha*. Hasil pengujian reliabilitas terhadap pengaruh pengaruh iklim organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan pada Tabel 4.9 sebagai berikut :

TABEL 4.9
HASIL UJI RELIABILITAS
RELIABILITY STATISTIC

<i>Crocbach Alpha</i>	N of Items
0,757	51

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel baik pengaruh iklim organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai kofisien *Crocbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ke tiga variabel tersebut sudah reliabel arau reliabilitasnya baik.

1. Analisis Regresi Berganda

Analisi ini digunakan untuk mengetahui antara pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu pengaruh iklim organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan secara parsial dan simultan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat di tabel 4.10 sebagai berikut:

TABEL 4.10
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.643	4.982		4.534	.001
1					
Iklim Organisasi (X ₁)	.330	.026	.124	5.152	.001
Komitmen Organisasi (X ₂)	.486	.088	.593	5.520	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, dapat dibuat persamaan regresi linear bergandasebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 13.145 + 0,411X_1 + 0,376X_2 + 0,764X_3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tersebut, didapatkan:

(a) = 7.643 adalah konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Iklim Organisasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2)

b_1 = merupakan nilai koefisien regresi variabel Iklim Organisasi (X_1) sebesar 0.330 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Iklim Organisasi maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,330 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.

b_2 = merupakan nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu (X_2) sebesar 0.486 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Komitmen Organisasi maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0.486 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel Komitmen Organisasi sebesar 0.486 dan variabel iklim organisasi sebesar 0.330, yang paling rendah. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel iklim organisasi pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (iklim organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut :

TABEL 4.11
KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.681	1.11339

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) ,
b. Dependent variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0.649. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 68% terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 32% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

$$\text{Rumus} = t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025;54) = 2,004$$

TABEL 4.12
HASIL UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.643	4.982		4.534	.001
1					
Iklim Organisasi (X ₁)	.330	.026	.124	5.152	.001
Komitmen Organisasi (X ₂)	.486	.088	.593	5.520	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Pengujian pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 5.152 dan t tabel sebesar 2,004 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai t lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel iklim

organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai .

- 2) Pengujian pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 5.520 dan t tabel sebesar 2,001 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Hasil Uji f (Simultan)

Uji f digunakan Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima. Sedangkan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_4 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS 24 disajikan pada tabel di bawah ini

$$\text{Rumus} = f_{tabel} = f(k-1 ; n-k) = f(2 ; 54) = 3,165$$

TABEL 4.13
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	45.889	2	22.944	18.509	.000 ^b
1	Residual	68.180	55	1.240		
	Total	114.069	57			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X1), Kimitmen Organisasi (X2),

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk Iklim Organisasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai sig $0,000^b < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 18,509 > f_{tabel} 3,165$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X_1, X_2 secara simultan terhadap variabel Y .

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan. Berikut ini adalah pembahasan dari masing- masing variabel yang terkait dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis yang pertama dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan

dan positif terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan. Dilihat dari nilai t_{hitung} dalam variabel lingkungan kerja fisik (X_1) t_{hitung} (5,152) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (2,004) dengan tingkat signifikan 0,001 sehingga H_1 dapat diterima. Kesimpulannya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner dari variabel iklim organisasi yang disebar oleh penulis dalam pernyataan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat setuju.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian hipotesis yang kedua dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan. Dilihat dari nilai t_{hitung} dalam variabel komitmen organisasi (X_2) t_{hitung} (5,520) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (2,004) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga H_2 dapat diterima. Kesimpulannya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner dari variabel komitmen organisasi yang disebar oleh penulis dalam pernyataan kuisioner mayoritas menjawab dengan setuju.

3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis keempat dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa iklim organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara signifikan dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis uji f dan nilai signifikansi (sig). dalam uji F nilai f_{hitung} sebesar 18.509 sedangkan nilai f_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% sebesar 3,165. Karena signifikansi $f_{hitung} 18.509 > f_{tabel} 3,165$ maka variabel iklim organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5.152, menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel iklim organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan dengan demikian hipotesis pertama diterima dan dilihat dari hasil analisis regresi berganda.
2. Variabel komitmen organisasi (X_2) memiliki pengaruh sebesar terhadap kinerja pegawai (Y) pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan yang dilihat dari hasil analisis regresi berganda serta dari nilai t_{hitung} sebesar 5.520 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara signifikan
3. Kedua variabel bebas yaitu iklim organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai, melalui uji F dimana menghasilkan angka sebesar 18.509 pada f_{hitung} .

B. Saran

Dengan memperhatikan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka beberapa saran untuk dapat dijadikan bahan masukan kepada pada Instansi Pemerintahan Biro Kesejahteraan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan dalam mempertahankan iklim organisasi dan komitmen organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut :

1. Instansi perlu melakukan upaya terus meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberikan sistem penilaian kinerja yang transparan, memenuhi hak pegawai, memberikan reward dan punishment yang efektif untuk mempertahankan pegawai berkualitas, melakukan training dan pelatihan untuk menambah skill, ilmu pengetahuan dan teknologi bagi pegawai.
2. Instansi perlu meningkatkan keakraban antar sesama pegawai, seperti mengadakan kegiatan yang bisa menjadi hambatan bagi para karyawan untuk saling mengenal dan memahami karakter masing- masing. Kegiatan ini bisa berupa *gathering* jika tidak memungkinkan membuat acara diluar area kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong., (1990),”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: PT Gramedia.
- Allea, N. J., dan Meyer, J. P., (1990),” The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization”, *Journal Of Occupational Psychology*, Vol.63, pp. 1-18.
- Bertens, K., (2013), *Pengantar Etika Bisnis*, Penerbit : Kanisius
- Boedijoewono, N., (2007), *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis Jilid 1*, Unit Penerbit dan Percetakan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Darmawan, D., (2013), *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya.
- Eaton, G., (1998),”Affect of Organizational Climate on Faculty Job Satisfaction and Job Stress in a Texas Community College District”, Unpublished Doctor of Education Dissertation, University of Houston, May, 1998.
- El-Kassar, A.N., Chams, N., Karkoulian, S., (2011),”Organizational Climate and its Effects on the employees’s Commitment”, *The Business Review*, Vol.19, No.1, pp. 127-135.
- Hadi. S., (2000), *Statistika*, Jilid 2, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hadijah, H., (2012),”Pengaruh Multi-Dimensi Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik Pada Perguruan Tinggi Swasta di Bandung”
- Kriyantono, Rachmat., (2007), *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- Kuncoro, Mudrajat., (2009),”*Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*”, Erlangga, Jakarta.
- Kusjainah, 1998,”Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi di PT. Uniqwood Karya Kulon Progo.”Penelitian.STIE "Yo". Yogyakarta
- Kusmawarsari, Antyaning, A., (2013), “Pengaruh Dimensi Iklim Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional pada Dosen di Universitas Atma Jaya Yogyakarta”, S1 thesis, UAJY.
- Marlina, Dede. (2012). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan bagian umum pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
- Marnesiah, (2017), “*Dimensi Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Komitmen Organisasional*”, Skripsi. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Mirda, Iswa, F., (2015),” Pengaruh Dimensi Iklim Organisasional Terhadap Komitmen Afektif Karyawan di Rumah Sakit Panti Nugroho”.
- Moedi, Dinda., (2013), “Analisis Work-Life Balace, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta”, S1 thesis, UAJY.
- Noordin, F., Omar, S., Sehan, S., and Idrus, S., (2010), “ Organizational Climate And Its Influence On Organizational Commitment”, *International Business & Economics Research Journal*, Vol. 9, No. 2, pp. 1-8.
- Novita, Sari., (2014), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Perawat Pada Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator”, S1 thesis, UAJY.

- Nugrahani, Tri Siwi, 2010, Pengaruh Faktor-Faktor Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada PT. Kimia Farma Apotek), Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta.
- Purba, V., (2013),” Teamwork : Studi Indigenous Pada Karyawan PNS dan Karyawan Swasta Bersuku Jawa di Pulau Jawa”, S1 thesis, UNNES.
- Pramudyo, Anung, 2010, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah Yogyakarta, Jurnal, Akademi Manajemen Administrasi (AMA), Yogyakarta.
- Rofiatun & Masluri, (2011), Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Pada Dinas-Dinas Di Kabupaten Kudus, Vol. 5, No. 1,
- Suarningsih, Ni Luh, P., Alamsyah, A., Thoyib, A., (2013), “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit”, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 11, No. 2, hal. 233-240.
- Sugiyono, (2007), *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Susanty, E., (2013),” Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka”, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8 (2), 121 – 134.
- Wirawan, (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta



LAMPIRAN

BOSOWA

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian :



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
SEKRETARIAT DAERAH**

Jalan Jenderal Urip Sumoharjo No. 269 Telepon (0411) 453192, 453543
MAKASSAR 90231

Makassar, 27 Juni 2023

Nomor	: 070/2831/B. KESRA	Kepada
Lampiran	: -	Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar
Perihal	: Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data	di -

M a k a s s a r

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar No : A.0197/FEB/UNIBOS/II/2023 Tanggal 06 Februari 2023 Perihal Permohonan Izin Melakukan Pengambilan Data atas Nama Mahasiswa dibawah ini :

Nama	: Pebriani Herma
NIM	: 4519012024
Program Studi	: Manajemen
No. Tlp/HP	: 085256677750

Maka bersama ini di sampaikan bahwa kami pada prinsipnya mengizinkan Mahasiswa tersebut di atas untuk melakukan penelitian pada Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Prov.Sulsel.

Demikian disampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

**Pt. KEPALA BIRO KESEJAHTERAAN RAKYAT
SETDA PROV.SULSEL**



Pemerintah Provinsi
Sulawesi Selatan
Dokumen ini ditandatangani secara digital

IQBAL NADJAMUDDIN, SE
Pangkat : Pembina Tk.I/IV.b
Nip : 19740701 200212 1 003



Catatan :
• UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
• Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
• Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan **scan** pada **QR Code**



UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Urip Sumoharjo Km.4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231

Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125. Faks. 0411 424 568

<https://www.unibos.ac.id>

Instrumen Penelitian (Angket)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pebriani Herma Barumbun
Stambuk : 4519012024
Program Studi : Manajemen
PerguruanTinggi : Universitas Bosowa Makassar

Memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan waktunya dan atau berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian skripsi saya yang berjudul :

“Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Biro Kesejahteraan Provinsi Sulawesi Selatan”.

Atas bantuan dan kerelaan bapak/ibu dalam mencerdaskan anak bangsa kaitannya dengan penelitian skripsi Program Studi Strata 1.

Sekian dan terimakasih.

Makassar, 20 Juli 2023

Mahasiswa Peneliti

Pebriani Herma Barumbun

KUESIONER

A. INFORMASI RESPONDEN

Berilah tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia : tahun
3. Lama bekerja di organisasi ini: tahun

Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan pernyataan yang ada.

Keterangan:

- STS : Sangat tidak setuju
 TS : Tidak setuju
 N : Netral
 S : Setuju
 SS : Sangat setuju

B. IKLIM ORGANISASI

Desain Organisasi						
No	Pernyataan	Jawaban				
1.	Target organisasi jelas bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
2.	Tujuan organisasi jelas bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya memiliki pemahaman yang jelas dalam organisasi mengenai pekerjaan yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya memahami peran dan tanggung jawab saya dalam kelompok.	STS	TS	N	S	SS
5.	Organisasi ini memiliki struktur pelaporan yang jelas.	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya memiliki keahlian yang memadai untuk menjalankan fungsi pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS

Komunikasi						
No	Pernyataan	Jawaban				
7.	Saya menerima informasi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik.	STS	TS	N	S	SS
8.	Ketika saya membutuhkan bantuan, saya bisa meminta orang lain untuk memberikan saran atau ide-ide.	STS	TS	N	S	SS
9.	Pertemuan tatap muka yang kami lakukan produktif.	STS	TS	N	S	SS

Kepemimpinan						
No	Pernyataan	Jawaban				
10.	Saya terinspirasi oleh manajer saya.	STS	TS	N	S	SS
11.	Saya mengerti dengan jelas apa yang diharapkan oleh manajer dari saya.	STS	TS	N	S	SS
12.	Tindakan manajer saya konsisten dengan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
13.	Manajer mendorong semua karyawan untuk berbicara ketika mereka tidak setuju dengan suatu keputusan.	STS	TS	N	S	SS

Kerja Tim						
No	Pernyataan	Jawaban				
14.	Saya merasa masukan saya dihargai oleh rekan-rekan saya.	STS	TS	N	S	SS
15.	Saya merasa didukung oleh karyawan lain bahkan saat menghadapi situasi yang menantang.	STS	TS	N	S	SS
16.	Orang-orang di kelompok lain rela berbagi informasi dengan kelompok saya.	STS	TS	N	S	SS
17.	Anggota kelompok kerja saya, mempunyai kemampuan dan	STS	TS	N	S	SS

	keterampilan yang bervariasi.					
18.	Saya memiliki keyakinan dan kepercayaan pada rekan kerja saya.	STS	TS	N	S	SS

Pengambilan Keputusan						
No	Pernyataan	Jawaban				
19.	Saya merasa bebas untuk memberitahu orang yang memiliki jabatan lebih tinggi tentang apa yang saya pikirkan.	STS	TS	N	S	SS
20.	Saya mencari berbagai sumber informasi sebelum membuat keputusan yang penting.	STS	TS	N	S	SS
21.	Saya mempunyai tanggung jawab untuk memberikan yang terbaik dari kemampuan yang saya miliki.	STS	TS	N	S	SS
22.	Saya merasa bahwa organisasi ini memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan dalam pengambilan keputusan.	STS	TS	N	S	SS
23.	Saya memiliki kesempatan untuk menggunakan ide-ide baru dalam tugas saya.	STS	TS	N	S	SS

Budaya						
No	Pernyataan	Jawaban				
24.	Organisasi ini memiliki lingkungan kerja yang baik.	STS	TS	N	S	SS
25.	Saya merasa dihargai sebagai karyawan.	STS	TS	N	S	SS
26.	Saya memiliki semangat yang tinggi di organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
27.	Karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	STS	TS	N	S	SS

Kepuasan Kerja						
No	Pernyataan	Jawaban				
28.	Secara umum, saya senang bekerja di organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
29.	Jumlah pekerjaan yang saya lakukan adalah wajar.	STS	TS	N	S	SS

30.	Di tempat kerja, saya tidak merasa tegang atau stres.	STS	TS	N	S	SS
31.	Saya merasa puas dengan perubahan dalam kenaikan gaji saya.	STS	TS	N	S	SS

Motivasi						
No	Pernyataan	Jawaban				
32.	Saya bersemangat dan antusias tentang pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
33.	Organisasi ini menantang saya untuk berusaha sendiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya.	STS	TS	N	S	SS
34.	Saya menerima banyak dorongan dan pengakuan dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
35.	Saya dihargai dengan kemampuan saya.	STS	TS	N	S	SS

C. KOMITMEN ORGANISASI

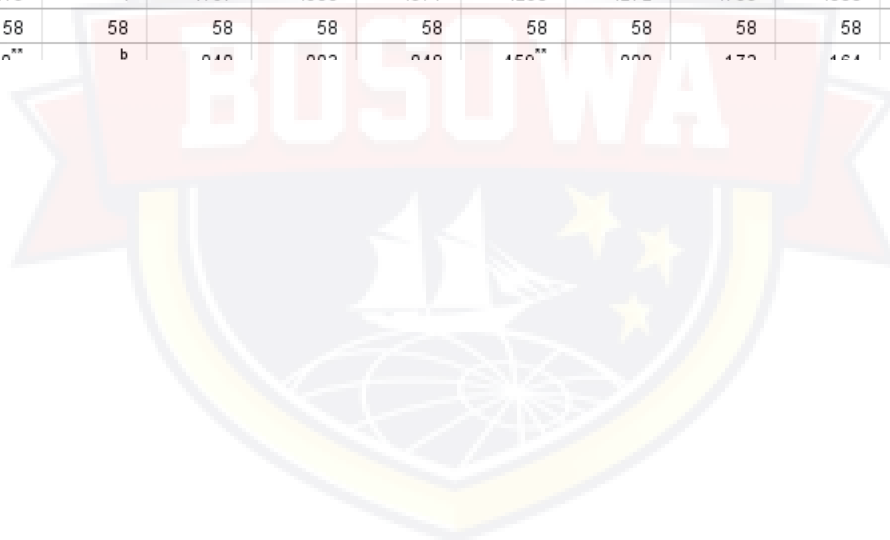
No	Pernyataan	Jawaban				
1.	Saya bersedia bekerja lebih keras dari pada yang diharapkan agar instansi sukses	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya membanggakan instansi ini kepada teman – teman saya sebagai suatu instansi yang baik untuk bekerja	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya akan menerima hampir setiap jenis penugasan pekerjaan agar tetap bekerja di instansi ini	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya menemukan bahwa sistem nilai (values) saya sama dengan sistem nilai (values) instansi	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya bekerja pada instansi ini	STS	TS	N	S	SS
6.	instansi ini memberikan peluang yang terbaik bagi saya dalam meningkatkan kinerja instansi	STS	TS	N	S	SS
7.	Saya merasa pilihan saya untuk bekerja pada instansi ini sangat	STS	TS	N	S	SS

	tepat dibandingkan dengan instansi lain yang sudah saya pertimbangkan sebelumnya					
8.	Kepedulian saya terhadap masa depan instansi tempat saya bekerja sangat besar	STS	TS	N	S	SS
9.	Bagi saya instansi ini adalah yang terbaik dari semua kemungkinan instansi yang dipilih untuk menjadi tempat bekerja	STS	TS	N	S	SS

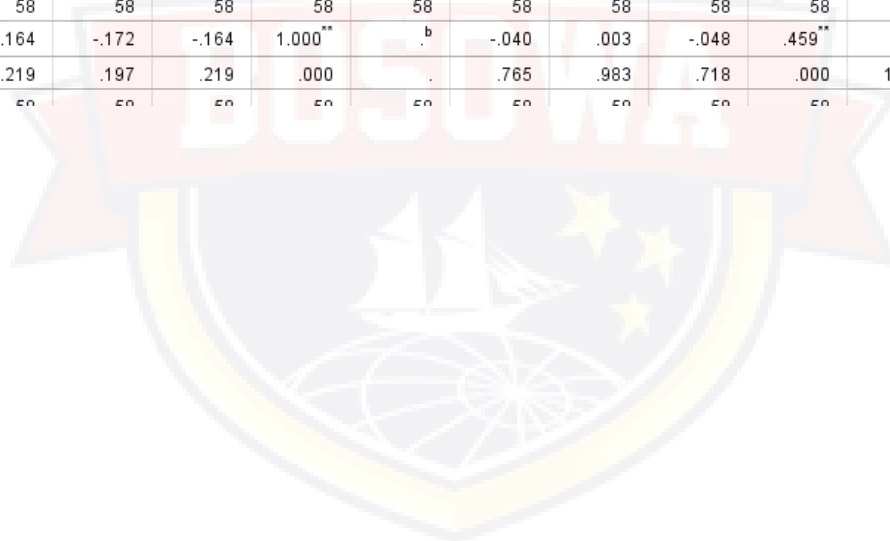
D. KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standart Instansi.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan Instansi sehingga hasilnya memuaskan.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu	STS	TS	N	S	SS
7.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu	STS	TS	N	S	SS

X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	X1.28
.194	^b	.004	.138	-.274*	-.057	.027	.063	.067	.063	.067	.194	^b	.004	.138	-.274*
.144	.	.979	.300	.038	.670	.838	.636	.617	.636	.617	.144	.	.979	.300	.038
58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
.003	^b	-.064	1.000**	-.094	.031	.065	.071	-.073	.071	-.073	.003	^b	-.064	1.000**	-.094
.983	.	.635	.000	.484	.816	.628	.596	.588	.596	.588	.983	.	.635	.000	.484
58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
-.048	^b	-.015	-.094	1.000**	.137	.166	-.023	-.005	-.023	-.005	-.048	^b	-.015	-.094	1.000**
.718	.	.910	.484	.000	.304	.212	.863	.971	.863	.971	.718	.	.910	.484	.000
58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
.459**	^b	.079	.031	.137	1.000**	.114	-.096	-.141	-.096	-.141	.459**	^b	.079	.031	.137
.000	.	.555	.816	.304	.000	.396	.475	.290	.475	.290	.000	.	.555	.816	.304
58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
.000	^b	-.211	.065	.166	.114	1.000**	.172	-.147	.172	-.147	.000	^b	-.211	.065	.166
1.000	.	.112	.628	.212	.396	.000	.196	.272	.196	.272	1.000	.	.112	.628	.212
58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
-.172	^b	-.193	.071	-.023	-.096	.172	1.000**	.041	1.000**	.041	-.172	^b	-.193	.071	-.023
.197	.	.147	.596	.863	.475	.196	.000	.759	.000	.759	.197	.	.147	.596	.863
58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
-.164	^b	-.184	-.073	-.005	-.141	-.147	.041	1.000**	.041	1.000**	-.164	^b	-.184	-.073	-.005
.219	.	.167	.588	.971	.290	.272	.759	.000	.759	.000	.219	.	.167	.588	.971
58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
1.000**	^b	.041	.000	.041	1.000**	.041	.041	1.000**	.041	.041	1.000**	^b	.041	.000	.041



X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	X1.28	X1.29	X1.30	X1.31	X1.32	X1.33	X1.34	X1.35	Iklim_Organisasi
.067	.063	.067	.194	. ^b	.004	.138	-.274 [*]	-.057	.027	.063	.067	.194	. ^b	.004	.349
.617	.636	.617	.144	.	.979	.300	.038	.670	.838	.636	.617	.144	.	.979	.263
58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
-.073	.071	-.073	.003	. ^b	-.064	1.000 ^{**}	-.094	.031	.065	.071	-.073	.003	. ^b	-.064	.434
.588	.596	.588	.983	.	.635	.000	.484	.816	.628	.596	.588	.983	.	.635	.077
58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
-.005	-.023	-.005	-.048	. ^b	-.015	-.094	1.000 ^{**}	.137	.166	-.023	-.005	-.048	. ^b	-.015	.334 [*]
.971	.863	.971	.718	.	.910	.484	.000	.304	.212	.863	.971	.718	.	.910	.010
58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
-.141	-.096	-.141	.459 ^{**}	. ^b	.079	.031	.137	1.000 ^{**}	.114	-.096	-.141	.459 ^{**}	. ^b	.079	.527 ^{**}
.290	.475	.290	.000	.	.555	.816	.304	.000	.396	.475	.290	.000	.	.555	.000
58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
-.147	.172	-.147	.000	. ^b	-.211	.065	.166	.114	1.000 ^{**}	.172	-.147	.000	. ^b	-.211	.385 ^{**}
.272	.196	.272	1.000	.	.112	.628	.212	.396	.000	.196	.272	1.000	.	.112	.003
58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
.041	1.000 ^{**}	.041	-.172	. ^b	-.193	.071	-.023	-.096	.172	1.000 ^{**}	.041	-.172	. ^b	-.193	.503 ^{**}
.759	.000	.759	.197	.	.147	.596	.863	.475	.196	.000	.759	.197	.	.147	.000
58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
1.000 ^{**}	.041	1.000 ^{**}	-.164	. ^b	-.184	-.073	-.005	-.141	-.147	.041	1.000 ^{**}	-.164	. ^b	-.184	.420
.000	.759	.000	.219	.	.167	.588	.971	.290	.272	.759	.000	.219	.	.167	.097
58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
-.164	-.172	-.164	1.000 ^{**}	. ^b	-.040	.003	-.048	.459 ^{**}	.000	-.172	-.164	1.000 ^{**}	. ^b	-.040	.318 [*]
.219	.197	.219	.000	.	.765	.983	.718	.000	1.000	.197	.219	.000	.	.765	.015
58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

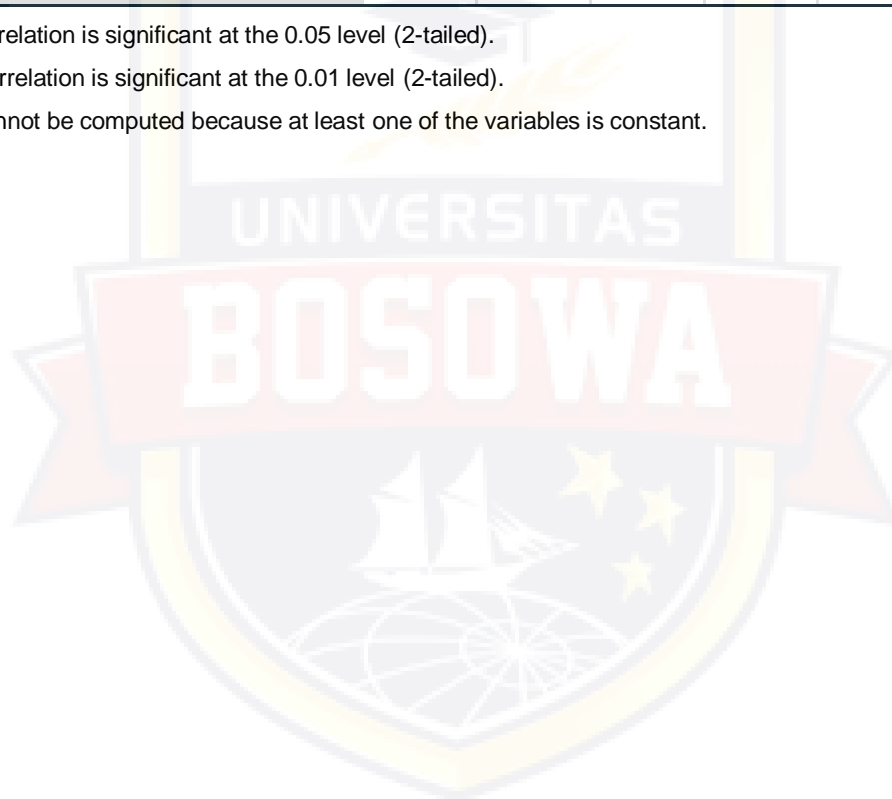


X2.7	Pearson Correlation	.a	.190	.452**	.127	-.060	-.092	1	.167	.a	.478**
	Sig. (2-tailed)	.	.154	.000	.341	.653	.490		.210	.	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.8	Pearson Correlation	.a	.197	.167	.577**	-.002	.197	.167	1	.a	.631**
	Sig. (2-tailed)	.	.137	.210	.000	.990	.137	.210		.	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.9	Pearson Correlation	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.336 ^a
	Sig. (2-tailed)
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Komitemen_Organisasi	Pearson Correlation	.a	.331*	.585**	.640**	.455**	.331*	.478**	.631**	.a	1
	Sig. (2-tailed)	.	.011	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.



C. Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations							Kinerja_Pegawai
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
Y.1	Pearson Correlation	1	-.072	-.063	-.041	.197	.a	.141	.422
	Sig. (2-tailed)		.591	.638	.762	.137	.	.290	.065
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.2	Pearson Correlation	-.072	1	-.059	-.167	.105	.a	.082	.305*
	Sig. (2-tailed)	.591		.662	.210	.431	.	.543	.020
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.3	Pearson Correlation	-.063	-.059	1	-.033	.229	.a	.344**	.561**
	Sig. (2-tailed)	.638	.662		.805	.083	.	.008	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.4	Pearson Correlation	-.041	-.167	-.033	1	.060	.a	.011	.347**
	Sig. (2-tailed)	.762	.210	.805		.657	.	.935	.008
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.5	Pearson Correlation	.197	.105	.229	.060	1	.a	.267*	.626**
	Sig. (2-tailed)	.137	.431	.083	.657		.	.043	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.6	Pearson Correlation	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.335 ^a
	Sig. (2-tailed)
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.7	Pearson Correlation	.141	.082	.344**	.011	.267*	.a	1	.695**

	Sig. (2-tailed)	.290	.543	.008	.935	.043	.		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.244	.305*	.561**	.347**	.626**	.a	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.065	.020	.000	.008	.000	.	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

2. Hasil Uji Reabilitas

Case Processing Summary			Reliability Statistics		
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	58	100.0	.757	51
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	58	100.0		

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

24	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
26	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
27	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5
28	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4
29	4	5	5	5	4	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	1	5	5
30	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
31	4	4	5	5	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	2	5	5
32	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4
33	5	4	5	2	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	4
34	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
35	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
36	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5
37	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5
42	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5
43	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
44	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4
45	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
48	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4
49	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4
50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
51	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4

53	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
55	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
56	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
57	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5

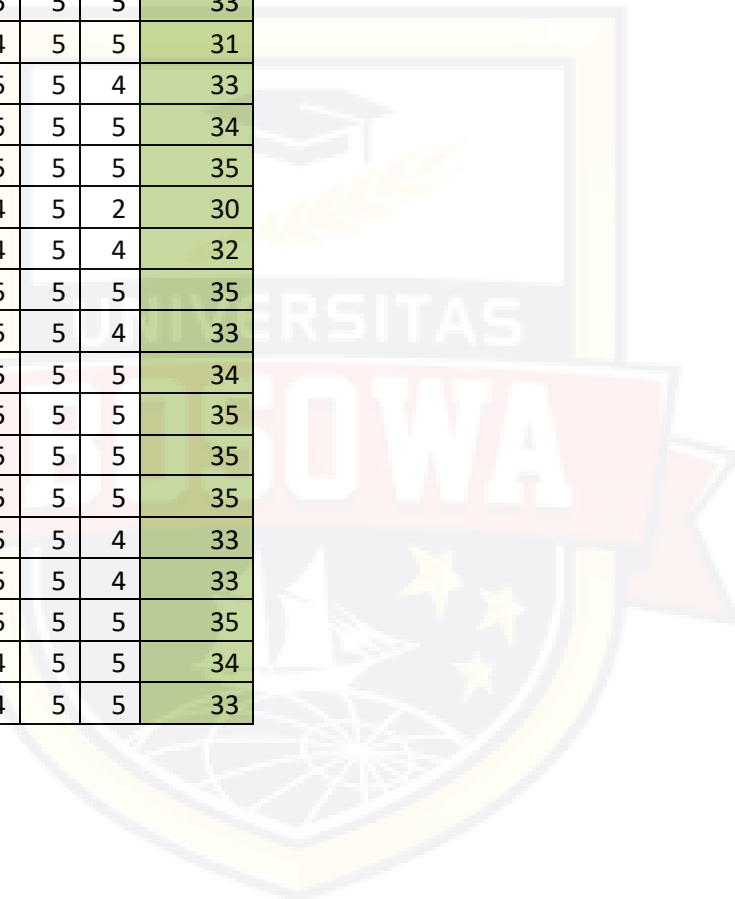
X1 (IKLIM ORGANISASI)												X2 (KOMITMEN ORGANISASI)									
P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	Total	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	166	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	167	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	167	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	168	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	164	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	167	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	171	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	164	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	167	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	170	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	163	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42
5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	159	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	164	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	171	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	168	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	169	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43

5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	163	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	167	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	159	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	172	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	165	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4	159	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	161	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	151	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	153	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	158	5	5	4	4	2	5	5	4	5	39
5	4	4	5	2	5	5	5	4	5	4	155	5	3	4	4	5	5	4	4	5	39
5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	166	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	169	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	165	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	158	5	5	5	5	2	5	5	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174	5	5	4	5	2	5	5	5	5	41
5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	161	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	175	5	5	4	5	2	5	4	5	5	40
5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	161	5	5	4	3	5	5	4	5	5	41
5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	157	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	167	5	5	5	2	5	3	5	4	5	39
5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	161	5	5	5	4	4	5	5	4	5	42
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	167	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	172	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	160	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43

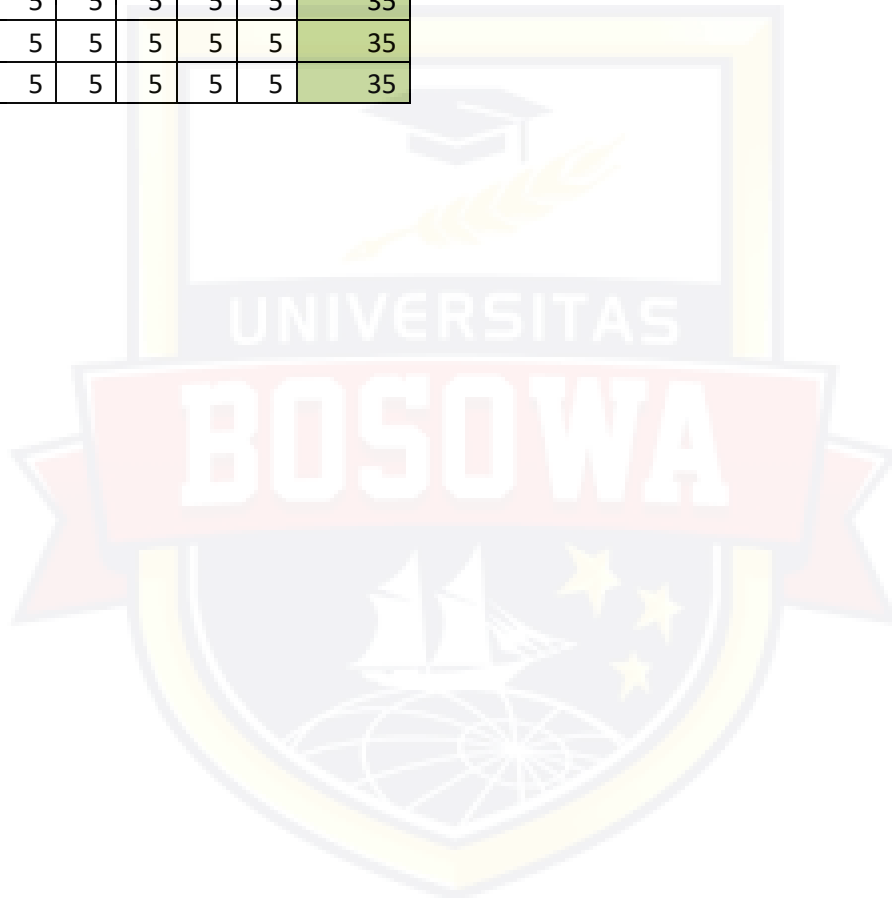
5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	160	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	167	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	165	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	172	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	156	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	171	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

NO	Y (KINERJA PEGAWAI)							Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
1	5	5	5	5	4	5	5	34
2	5	4	5	5	5	5	4	33
3	5	4	5	5	5	5	5	34
4	5	5	4	5	4	5	4	32
5	5	5	5	5	4	5	4	33
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	5	4	5	4	5	4	32
8	5	4	5	5	5	5	5	34
9	5	5	4	5	5	5	4	33
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	5	5	5	4	5	4	33
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	3	5	5	5	4	5	4	31
15	5	4	5	5	5	5	5	34

16	5	5	5	3	5	5	5	33
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	5	5	5	5	5	5	4	34
19	5	5	5	3	5	5	4	32
20	5	3	5	5	4	5	5	32
21	5	5	5	5	5	5	4	34
22	5	4	4	5	5	5	4	32
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	5	5	5	3	4	5	5	32
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	5	5	4	3	4	5	4	30
27	5	5	5	3	5	5	5	33
28	5	5	2	5	4	5	5	31
29	5	5	4	5	5	5	4	33
30	5	4	5	5	5	5	5	34
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	5	4	5	5	4	5	2	30
33	5	5	4	5	4	5	4	32
34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	5	5	4	5	5	5	4	33
36	5	4	5	5	5	5	5	34
37	5	5	5	5	5	5	5	35
38	5	5	5	5	5	5	5	35
39	5	5	5	5	5	5	5	35
40	5	5	4	5	5	5	4	33
41	5	5	4	5	5	5	4	33
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	5	5	5	5	4	5	5	34
44	5	4	5	5	4	5	5	33



45	5	4	4	5	5	5	4	32
46	5	5	5	5	5	5	5	35
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	5	5	5	5	4	5	5	34
49	5	4	4	5	4	5	4	31
50	5	5	5	5	5	5	5	35
51	5	4	5	5	5	5	5	34
52	5	5	5	5	4	5	5	34
53	5	5	5	5	5	5	5	35
54	5	4	5	5	4	5	5	33
55	5	5	5	5	5	5	5	35
56	5	5	5	5	5	5	5	35
57	5	5	5	5	5	5	5	35
58	5	5	5	5	5	5	5	35



Lampiran 5 Hasil Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.643	4.982		4.534	.001
	Iklm_Organisasi	.330	.026	.124	5.152	.001
	Komitemen_Organisasi	.486	.088	.593	5.520	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.889	2	22.944	18.509	.000 ^b
	Residual	68.180	55	1.240		
	Total	114.069	57			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Iklm_Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.681	1.11339

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Iklm_Organisasi