

**PENGARUH IKLIM DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(KASUS KARYAWAN PT. MITRA WAHYU PRAKASA CABANG PEKANBARU)**

Rillah Hayati

Pembimbing : Dra. Ruzikna, M.Si

Program Studi Administrasi Bisnis
Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km.12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This research aims to determine the effect of climate and organizational commitment to employee performance in PT. Mitra Wahyu Prakasa Pekanbaru. Organizational climate as a variable (X1) organizational commitment as a variable (X2) and employee performance as a variable (Y). The method of this research was descriptive and quantitative with using SPSS program. The sample used in this research was employee of PT. Mitra Wahyu Prakasa Pekanbaru by respondents as many as 36 people. To determine the number of sample used slovin formula. Sampling technique with census. Data collection through questionnaire and interview. The results analysis used multiple linear regression, t test and f test to know that the variable organizational climate had positive effect toward employee performance, the provision of organizational commitment significantly influence toward employee performance, and significant influence between climate and organizational commitment toward employee performance.

Keywords : organizational climate, organizational commitment and employee performance.

Pendahuluan

Setiap perusahaan selalu dihadapkan dengan perubahan lingkungan yang dinamis sehingga menuntut perusahaan agar bisa menyesuaikan diri dengan kondisi tersebut. Apalagi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, peran sumber daya manusia sebagai faktor utama mampu tidaknya perusahaan untuk bersaing secara menguntungkan semakin penting dirasakan. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan akan menentukan kualitas kebijakan yang dihasilkan perusahaan tersebut yang pada akhirnya akan menentukan kualitas daya saing perusahaan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam setiap organisasi atau perusahaan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan tersebut agar lebih efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini karyawan sebagai faktor sumber daya manusia yang perlu menjadi fokus perusahaan atau organisasi.

Bagi perusahaan yang akan berdiri ataupun yang telah beroperasi pada dasarnya mempunyai suatu tujuan untuk dapat memperoleh laba yang optimal. Dalam memperoleh laba tersebut salah satu faktor utama yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan yang penting karena merekalah yang akan menggerakkan dalam mengendalikan sumber daya lainnya. Karyawan juga yang menunjang perusahaan dengan karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Hubungan karyawan dengan perusahaan adalah suatu hubungan simbiosis mutualis, dimana keduanya saling membutuhkan. Namun masih banyak karyawan yang merasa hanya dijadikan mesin oleh perusahaan karena merasa tidak mendapatkan apapun dari yang dikerjakannya. Dalam bekerja karyawan

diyakini memiliki tujuan karir tertentu yang diharapkan dapat diperoleh dari pekerjaannya.

Kerjasama antar anggota organisasi dapat digunakan sebagai upaya menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini juga tidak lepas dari faktor-faktor iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi (karyawan) mampu memberikan kenyamanan dalam bekerja, bahkan kemungkinan mereka bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi atau perusahaan. Apabila iklim organisasi cukup kondusif, maka anggota organisasi akan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Tingkat motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercermin dari kinerja mereka terhadap pekerjaan. Salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja adalah memenuhi harapan/kebutuhan mereka dalam berorganisasi, jika kebutuhan mereka terpenuhi, maka mereka akan berusaha untuk tetap bekerja dengan baik pada organisasi tersebut. Hal inilah yang kemudian melahirkan komitmen karyawan pada organisasi, sehingga mereka akan meningkatkan kinerja dengan menggunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk perkembangan kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi akan dapat terwujud. (Eman : 2005)

Seorang karyawan yang mempunyai komitmen tinggi maka akan berpengaruh terhadap tingginya tingkat kinerja karyawan. Komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai orang dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat kinerja yang tinggi bagi organisasi. Komitmen organisasi dalam beberapa penelitian dihubungkan dengan kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi pula kinerja karyawan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan

karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. (Moh.As' ad,1995:104). Komitmen organisasi memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja karyawan, karena semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan maka semakin besar pula kinerja/usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Oleh sebab itu perusahaan harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga bisa menimbulkan komitmen kerja, dan perasaan berhasil pada diri karyawan.

Ada banyak alasan mengapa karyawan tetap komitmen terhadap perusahaan tempat ia bekerja, seperti karena memiliki rekan kerja yang menyenangkan, iklim organisasi perusahaan yang baik dan selalu memberikan kritikan dan saran untuk perbaikan, pimpinan yang besikap demokratis, peraturan perusahaan yang tidak terlalu mengekang dan tidak membingungkan, banyaknya pengalaman yang diperoleh selama ia bekerja, suasana kerja yang menyenangkan, fasilitas yang memuaskan, atau karena perusahaan memberikan penghargaan yang baik terhadap hasil kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dijelaskan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi terhadap kinerja karyawan adalah iklim organisasi. Sikap komitmen seorang karyawan tidak hanya ditentukan oleh seberapa lama seseorang bekerja disuatu perusahaan dan seberapa banyak pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaannya disuatu perusahaan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti iklim organisasi karyawan tersebut bertugas.

Iklim organisasi yang kondusif dan mendukung kinerja karyawan dapat memberikan dukungan terhadap efektifitas

kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan, seperti adanya suasana yang demokratis dan saling menghargai prestasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Iklim organisasi yang ada diperusahaan tersebut merupakan suasana yang terjadi oleh hubungan pribadi baik hubungan antar kepala pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan lainnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari analisis diatas peneliti tertarik untuk meneliti dengan topik “Pengaruh Iklim dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Karyawan PT. Mitra Wahyu Perkasa cabang Pekanbaru)”

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian adalah “Pengaruh Iklim dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Karyawan PT Mitra Wahyu Perkasa cabang Pekanbaru)”

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui iklim organisasi pada PT Mitra Wahyu Perkasa Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui komitmen organisasi pada PT Mitra Wahyu Perkasa Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Mitra Wahyu Perkasa Pekanbaru
- d. Untuk melihat pengaruh iklim dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Wahyu Perkasa Pekanbaru

Kerangka Teori Iklim Organisasi

Adalah persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang

berhubungan dengan organisasi (misalnya: supplier, nasabah, konsultan dan lain-lain) secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi.

Stringer (2002) juga berpendapat bahwa karakteristik atau komponen iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Menurutnya terdapat enam komponen untuk mengukur hal tersebut.

1) Struktur (*structure*). Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik.

2) Standar-standar (*standards*). Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya standar rendah menrefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3) Tanggung jawab (*responsibility*). Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka adalah “bos bagi diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan anggotanya merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4) Penghargaan (*recognition*) mengidentifikasi bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan yang diharapkan dengan kritik

dan berkarakteristik keseimbangan antara karakter dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberikan imbalan secara tidak konsisten.

5) Dukungan (*support*). Merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung terus berlangsung diantara kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian dari tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi dan tersisih sendiri. Komponen organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, diman sumber-sumber sangat terbatas.

6) Komitmen (*commitment*). Merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim.

James dan Jones dalam Toulson dan Smith (1994:455) membagi iklim organisasi dalam tiga pendekatan, yaitu :

1) *Multiple measurement – organizational approach*

Pendekatan ini memandang bahwa iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik deskriptif dari organisasi yang mempunyai tiga sifat, yaitu : relative tetap selama periode tertentu, berbeda antara organisasi

satu dengan organisasi lainnya, serta mempengaruhi perilaku orang yang berada dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi adalah ukuran, struktur, kompleksitas system, gaya kepemimpinan dan arah tujuan organisasi.

2) *Perceptual measurement – organizational attribute approach*

Pendekatan ini juga memandang iklim organisasi sebagai atribut organisasi, tetapi pendekatan ini lebih menekankan penggunaan pengukuran persepsi daripada pengukuran secara obyektif seperti ukuran dan struktur organisasi.

3) *Perceptual measurement – individual approach*

Pendekatan ini memandang iklim sebagai serangkaian ringkasan atau persepsi global yang mencerminkan sebuah interaksi antara kejadian yang nyata dalam organisasi dan persepsi terhadap kejadian tersebut. Pendekatan ini menekankan pada atribut organisasi yang nyata ke sebuah ringkasan dari persepsi individu. Dengan pendekatan ini, variabel intervensi yang disebabkan oleh kejadian-kejadian baik yang dialami oleh individu maupun organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu-individu tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat berlaku sebagai variabel bebas maupun terikat.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Meyer dan Allen. Ketiga dimensi tersebut yaitu : (Fred Luthans, 2006)

- a. Komitmen afektif adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b. Komitmen kelanjutan adalah komitmen yang berdasarkan

kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

- c. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu. Tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan.

Komitmen adalah tingkat penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi (Mathis & Jackson, 2001). Sedangkan mulyadi (2001) mengatakan, bahwa komitmen adalah kesediaan personel untuk mengifentasikan perhatian dan mengeluarkannya kepada pekerjaan, berkeinginan untuk memelihara / merawat keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini, komitmen merupakan suatu sikap dari anggota terhadap organisasinya.

Sebagai suatu sikap, maka Luthans (2005) menjelaskan, bahwa komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota pada suatu organisasi tertentu;
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi;
3. Keyakinan tertentu, kemampuan untuk penerimaan nilai serta tujuan yang ditetapkan organisasi.

Artinya, komitmen organisasi menggambarkan tentang seberapa royal seorang karyawan terhadap organisasinya. Sikap setiap terhadap organisasi ditunjukkan oleh adanya keinginan untuk bekerja maksimal, memiliki keyakinan terhadap kemajuan organisasi, kesediaan untuk tetap menerima nilai-nilai bersama, dan penerimaan terhadap apa yang menjadi tujuan organisasi. Dalam dunia pekerjaan,

komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan isu yang penting. Bagi masing-masing pihak dalam organisasi, baik pekerjaan maupun pengusaha penting.

Kinerja Karyawan

Kinerja mutlak diperhatikan di dalam sebuah perusahaan. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban berhasil atau tidaknya dari tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/organisasi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Higgins yang dikutip Husein Umar (2000:266) variabel kinerja terdiri atas tujuh komponen, yaitu :

- a. mutu pekerjaan
Mutu pekerjaan adalah mutu yang dihasilkan baik atau tidaknya melibatkan perhitungan dari keluaran dan proses atau pelaksanaan kegiatan dari pegawai terutama dalam kaitannya dengan keluaran (output).
- b. Inisiatif
Inisiatif adalah kemampuan untuk bertindak tidak bergantung kepada orang lain dan mampu mengembangkan serangkaian kegiatan serta dapat menemukan cara-cara yang baru atau mampu berinovasi.
- c. Kehadiran
Kehadiran adalah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pegawai dalam setiap pekerjaan dimana kehadiran merupakan hal utama yang

harus dilaksanakan oleh setiap pegawai.

- d. Sikap
Sikap adalah suatu kesediaan untuk bereaksi didalam menghadapi suatu situasi atau keadaan tertentu secara normal.
- e. Kerjasama
Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan meningkat.
- f. Pengetahuan tentang pekerjaan
Pengetahuan tentang pekerjaan adalah pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.
- g. Tanggung jawab
Tanggung jawab adalah kesanggupan dari seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

Kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah:

- 1) Sebagai dasar dalam mengambil keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemeliharaan dan besarnya balas jasa
- 2) Untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya kepengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

Untuk penilaian kinerja yang efektif maka dilakukan penilaian kinerja secara spesifik dalam setiap aktivitas pekerjaan sehingga diharapkan dapat memberikan umpan balik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan awal yang didasarkan pada landasan teori yang relevan sehingga membutuhkan pengujian.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka penelitian yang telah disusun serta membandingkan dengan teori yang ada maka hipotesis secara keseluruhan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 Diduga iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 Diduga komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- H3 Diduga iklim dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel terpilih yang merupakan karyawan di PT. Mitra Wahyu Prakasa cabang Pekanbaru beralamat di Jl. Karya 2 blok B No. 6, Paus Ujung Pekanbaru. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena peneliti melihat adanya permasalahan berupa kurangnya komitmen dalam organisasi sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus diatasi oleh pihak perusahaan demi mempertahankan keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Populasi & Sampel

Populasi menurut **Supranto (1998)** adalah obyek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah keseluruhan para karyawan di PT. Mitra Wahyu Prakasa cabang Pekanbaru selama tahun 2014 sebesar 36 orang. Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi. Pemilihan sampel yang dilakukan oleh peneliti dilakukan dengan teknik sensus, karena jumlah populasi berjumlah 36 orang berarti kurang dari 100 orang. Maka dalam hal ini semua populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner atau angket

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau tentang hal-hal yang diketahui. Dalam penelitian ini, kuesioner

menjadi pilihan peneliti karena lebih mampu menhemat waktu responden dan peneliti, dimana responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia dalam kuesioner.

b. Wawancara

Wawancara yaitu peneliti melakukan Tanya jawab dengan manajer perusahaan untuk mendapatkan informasi tentang iklim organisasi di PT. Mitra Wahyu Prakasa cabang Pekanbaru.

Teknik Analisa Data

a. Analisis Deskriptif

Yaitu analisis yang ditunjukan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian tersebut (Umar 2002)

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS.

Hasil Analisa Data

Pengujian Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Masing-masing item dikatakan valid apabila r hitung > r tabel.

- Jika r hitung \geq r tabel, maka item-item pertanyaandinyatakan valid
- Jika r hitung < r tabel, maka item-item

pertanyaandinyatakan tidak valid.

Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom **correlations**. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $36-2 = 34 = 0,$

a. Uji Reliabilitas

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilai nya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom Reliability Statistics (Cronbach's Alpha).

Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Seluruh Variabel Dengan 36 Responden

Indikator	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Iklim Organisasi	0.934	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.882	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan	0.903	0,6	Reliabel

Dari data diatas menunjukkan *crobach's alpha* tiap variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa daftar pernyataan yang merupakan indikator dari seluruh variabel adalah reliabel.

Metode Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda berguna untuk mencari pengaruh dua atau lebih variabel atau mencari hubungan fungsional dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya, atau untuk meramalkan dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.625	3.784		2.808	.008		
	iklimorganisasi	.600	.121	.583	4.967	.000	.543	1.843
	komitmenorganisasi	.597	.194	.361	3.073	.004	.543	1.843

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

$$Y = 10,625 + 0,600 + 0,597$$

Artinya:

1. Nilai konstanta (a) adalah 10,625 ini dapat diartikan jika iklim organisasi dan komitmen organisasi nilainya 0, Maka kinerja karyawan bernilai 10,625
2. Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi, yaitu 0,600, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,600
3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi, yaitu 0,597, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,597

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (iklim dan komitmen organisasi,) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.868 ^a	.754	.739	4.395	1.772

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, iklim organisasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar

0,754. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 75,4%. Sedangkan sisanya 24,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji Parameter Individual (uji statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁ dan X₂ (iklim dan komitmen organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). secara terpisah atau parsial.

Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.625	3.784			2.808	.011		
iklim organisasi	.600	.121	.583		4.967	.000		
komitmen organisasi	.597	.194	.361		3.073	.003		

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\
 &= 36 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\
 &= 33 : 0,025 \\
 &= 2,035
 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

1. Hipotesis 1

Dengan demikian diketahui $t_{\text{hitung}} (4,967) > t_{\text{tabel}} (2,035)$ dan $\text{Sig.} (0,000) < 0,05$. Artinya variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik iklim organisasi

akan berpengaruh pada kinerja karyawan untuk tetap berkomitmen pada perusahaan, hal ini ditunjukkan dengan kinerja karyawan untuk tetap berkomitmen pada perusahaan tersebut.

2. Hipotesis II

Dengan demikian diketahui thitung (3,073) > t tabel (2,035) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variable komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin PT. Mitra Wahyu Prakasa cabang Pekanbaru meningkatkan komitmen organisasi akan semakin berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pengujian Secara simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1948.859	2	974.430	50.445	.000 ^a
	Residual	637.446	33	19.317		
	Total	2586.306	35			

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, iklim organisasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

3. Hipotesis III

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 50,445 sedangkan nilai F tabel 3,094. Hal ini berarti F hitung > F tabel dan nilai signifikansi 0,000 < alpha 0,05. jadi dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima. artinya komitmen organisasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Wahyu Prakasa cabang Pekanbaru.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh iklim dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Wahyu Prakasa cabang Pekanbaru, maka penulis akan menguraikan kesimpulan. Berikut kesimpulannya :

- Iklim organisasi pada PT. Mitra Wahyu Prakasa cabang Pekanbaru, dapat dilihat dari aspek penghargaan atau reward dan dukungan sudah baik dirasakan oleh karyawan, namun dari aspek standar-standar dan tanggung jawab dirasakan oleh karyawan masih belum optimal untuk iklim organisasi yang ditetapkan oleh PT. Mitra Wahyu Prakasa cabang Pekanbaru.

- Pada komitmen organisasi pada PT. Mitra Wahyu Prakasa cabang Pekanbaru, sudah tinggi dilihat dari aspek komitmen berkelanjutan sudah tinggi. Namun, dilihat dari aspek komitmen afektif dan komitmen normatifnya pada PT. Mitra Wahyu Prakasa cabang Pekanbaru masih rendah.

- Dan pada kinerja karyawan pada PT. Mitra Wahyu Prakasa cabang Pekanbaru, dapat dilihat dari aspek kerja sama dan pengetahuan pekerjaan sudah tinggi. Namun, dilihat dari aspek mutu pekerjaan dan inisiatif pada PT. Mitra Wahyu Prakasa cabang Pekanbaru masih rendah.

- Sedangkan pengaruh iklim dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan setelah dilakukan analisis menunjukkan bahwa iklim dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Wahyu Prakasa cabang Pekanbaru. Hal ini berarti semakin optimal iklim dan komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan dengan harapan dapat membantu memberikan solusi kepada pihak PT. Mitra Wahyu Prakasa cabang Pekanbaru untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- PT. Mitra Wahyu Prakasa cabang Pekanbaru sudah menciptakan iklim organisasi yang baik namun perlu untuk mewujudkan iklim organisasi yang lebih kondusif dalam arti kata iklim organisasi yang lebih baik lagi yang sesuai dengan perkembangan zaman. Misalnya dengan lebih jelas standar-standar dan tanggung jawab yang diterapkan pada karyawan dalam perusahaan dan lebih mengembangkan kreatifitas serta lebih memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berani mengambil keputusan dan mengemukakan pendapat ataupun sekedar untuk memberikan saran demi kebaikan PT. Mitra Wahyu Prakasa cabang Pekanbaru sendiri.

- PT. Mitra Wahyu Prakasa cabang Pekanbaru sudah menciptakan komitmen organisasi yang tinggi. Namun, perlu untuk mewujudkan komitmen organisasi yang lebih baik lagi. Misalnya dengan lebih meyakinkan karyawan akan rasa bangga dan senang telah bekerja pada perusahaan.

- Dari hasil penelitian yang didapat bahwa tingkat kinerja karyawan sudah cukup tinggi. Namun, Sebaiknya PT. Mitra Wahyu Prakasa cabang Pekanbaru memperhatikan bagaimana sikap dan kerja sama antar karyawan apa yang dibutuhkan karyawan, memperlakukan karyawan bukan hanya sebagai karyawan yang harus melakukan tugas dan tanggung jawab, akan tetapi pihak perusahaan perlu memperlakukan karyawan sebagai salah satu asset perusahaan dan bagian dari kunci keberhasilan perusahaan tersebut. Agar kinerja yang tercipta nantinya bisa sesuai

dengan apa yang menjadi harapan perusahaan.

- Dari hasil penelitian diketahui bahwa iklim dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk kedepannya ada baiknya pihak PT. Mitra Wahyu Prakasa cabang Pekanbaru meningkatkan kinerja karyawan sehingga menjadi lebih baik lagi dengan melakukan pendekatan seperti melibatkan seluruh karyawan secara langsung dalam pengambilan suatu keputusan atau dalam menetapkan suatu kebijakan kerja bagi karyawan.

Daftar Pustaka

- Amriany dkk. 2004. *Iklm Organisasi Yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja*. Jurnal Indonesia Psikologi Anima. Hal. 179-193.
- Dwiyanto, 2002. "Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik di Kota Yogyakarta". Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjadara.
- Eman. 2005. "Pengaruh Iklm Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan". Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
- Harrison, J.K and Russel Hubbard. 1998. *Antecedents to Organizational Commitment Among Mexican Employes of a US. Firm in Mexico*. *The Journal Of Social Psychology*. No.138. Vol.5p.609
- [Http://resthoe.blogspot.com/2013/03/teori-teori-iklim-organisasi.html](http://resthoe.blogspot.com/2013/03/teori-teori-iklim-organisasi.html).
- Hutahean, E.S. 2005. *Kontribusi Pribadi Kreatif Dan Iklm Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif*. Jurnal PESAT. Hal. 159-167.
- Iswanti, D.F. 2014. "Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja karyawan PT. Telekomunikasi, Tbk Batam". Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan ilmu Politik Universitas Riau.
- Megawati, F. 2005. "Pengaruh Komitmen Kerja dan Iklm Kerja Organisasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Allianz di Kota Surabaya". Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1997. "Commitment in the workplace theory research and application". California: Sage Publications.
- Pingka, D. W. 2013. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Medan". Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.
- Tien, U. 2012. "Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Primisima di Kabupaten Sleman Yogyakarta". Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Tobing, Diana Sulianti K. L. 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN III di Sumatera Utara". Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Wini, E. M. 2013. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru". Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan ilmu Politik Universitas Riau.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan iklim Organisasi*, Jakarta: Selemba Empat.