

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PENDIDIKAN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

**Vina Hasmita**

Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

e-mail : [vinahasmita99@gmail.com](mailto:vinahasmita99@gmail.com)

**Hastin Umi Anisah**

Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

**Maya Sari Dewi**

Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the organizational structure and organizational commitment to the performance of employees in the Education Office Education of South Kalimantan Province. This study involved 128 respondents as the study population using census method, to collect data used in the form of a questionnaire instrument with scale measurement using Likert scale with weight 1 to 5, to determine the validity level or accuracy of the research instrument tested the validity and reliability, and multiple linear regression analysis methods (t test and F test) with SPSS 20.0 for Windows program. The test results indicate the significant Organizational Change (X1) and Organizational Commitment (X2) on the Employee Performance (Y) at the Education Office of South Kalimantan Province. The results of this study provide management implications in improving employee performance should begin with efforts to improve organizational climate and organizational commitment.*

**Keywords:** *Organizational Climate, Organizational Commitment, Employee Performance*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian ini melibatkan 128 responden sebagai populasi penelitian menggunakan metode sensus, untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala pengukuran menggunakan skala likert dengan bobot 1 sampai dengan 5, untuk mengetahui tingkat kesahihan atau keakuratan instrumen penelitian dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya. dan Metode Analisa data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda (uji t dan uji F) dengan bantuan program SPSS 20.0 for Windows. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pihak manajemen didalam meningkatkan kinerja pegawai harus dimulai dengan upaya peningkatan iklim organisasi dan komitmen organisasi.*

**Kata Kunci:** *Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai*

## PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas agar bangsa kita memiliki sumber daya manusia yang terampil, ahli, kreatif dan inovatif. Organisasi dapat melayani serta memenuhi berbagai kebutuhan suatu masyarakat maupun anggota organisasinya secara lebih efisien dan efektif.

Penilaian kinerja organisasi mencerminkan kinerja pegawai, karena kinerja organisasi merupakan total kinerja pegawai secara keseluruhan. Fenomena masalah yang terkait dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan adalah mengenai hasil kerja pegawai masih ada yang mengalami penurunan dan belum optimal untuk memenuhi standar kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi yaitu terjadi rendahnya realisasi penyerapan anggaran dimana capaian kinerja sasaran atau atas target terkait dengan peningkatan akses dan mutu pendidikan secara umum berada diatas 90%, namun angka riil dukungan untuk peningkatan mutu pendidikan masih memerlukan kerja keras yang ditunjukkan dengan masih belum tercapainya guru SD bersertifikasi (layak mengajar) yang ditargetkan 10,00% capaiannya baru 8,55%, guru bersertifikasi tingkat SLTP juga belum memenuhi target 15,00%, capaiannya baru 8,40%, demikian juga guru bersertifikasi tingkat SLTA semula ditargetkan sebesar 30,00% capaiannya hanya sekitar 23,00%. Kemudian dalam pelaksanaan implementasi manajemen berbasis sekolah (MBS) juga perlu ditingkatkan, MBS pada tingkat SD capaiannya baru 46,40% SMP sebesar 65,20%, dan tingkat SLTA sebesar 77,35% yang semuanya ditargetkan 100%. Khususnya pada awal tahun anggaran dan cenderung menumpuk diakhir tahun yang merupakan permasalahan utama dalam pelaksanaan anggaran belanja sehingga kualitas pekerjaan menjadi rendah. Serta terjadinya keterlambatan dalam mengajukan pertanggungjawaban untuk penggunaan uang persediaan pelaksanaan kegiatan di dalam anggaran belanja karena dokumen tersebut akan digunakan untuk penatausahaan dan penganggaran belanja Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan, sehingga apabila saat penyusunan rencana pekerjaan terjadi keterlambatan akan berdampak pada penyelesaian rencana kerja dan program kegiatan berikutnya, hal itu disebabkan karena kurangnya ketelitian dan kemampuan pegawai dalam memahami tindakan dalam bekerja. kemudian untuk pekerjaan yang disesuaikan dalam jumlah pekerjaan dan target kerja yang harus diselesaikan terdapat telah terjadinya penghambatan dalam pelaksanaan kerja karena pegawai tidak melengkapi dokumen-dokumen yang diperlukan dalam pengajuan pertanggungjawaban kegiatan pekerjaan dalam jumlah yang telah ditentukan, kemudian belum tertibnya administrasi pengelolaan aset barang milik daerah dimana pejabat yang berwenang belum sepenuhnya menyiapkan naskah perjanjian hibah dan ditandatangani oleh pemberi hibah, dan hal ini akan berdampak pada *database* barang milik daerah yang ada tidak *up to date*.

Penurunan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan memerlukan pemecahan karena berhubungan dengan pelayanan masyarakat dan merugikan instansi sendiri dalam pencapaian visi organisasi, serta sangat mungkin mengakibatkan menurunnya kinerja organisasi secara totalitas karena baik buruknya kinerja organisasi merupakan cerminan dari kinerja pegawainya. Rendahnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kalimantan Selatan dapat di kaji dengan melihat faktor yang mempengaruhi kinerja yang berhubungan dengan iklim organisasi dan

komitmen organisasi.

Penelitian ini didasari oleh adanya *research gap* yang dikemukakan oleh penelitian-penelitian sebelumnya dimana terdapat perbedaan hasil penelitian yaitu pada penelitian Yehezkiel *et al.* (2013) menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Adeoye *et al.* (2014) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dan kinerja. Hal ini menunjukkan kejelasan pengaruh atau hubungan yang erat, bahwa dengan menangani dan menciptakan iklim yang kondusif dalam organisasi, akan berdampak pada timbulnya komitmen yang kuat dari karyawan untuk bertahan dan memajukan serta meningkatkan kinerja organisasi. Utami *et al* (2013) dan Kusumo (2013) menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Namun dalam penelitian Saputro (2012) dan Rahmadewi (2013) menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pernyataan masalah dan *research gap* tersebut diatas maka didapat judul : “Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan)”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Iklim Organisasi

Watkin dan Hubbard dalam Gray (2007) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah bagaimana perasaan karyawan bekerja pada pimpinan dan lingkungan tertentu. Tinggi rendahnya suatu iklim organisasi yang diterima maupun yang dirasakan oleh pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai terhadap organisasi itu sendiri. Pegawai yang merasa puas mungkin akan lebih terlibat dalam suatu kolaborasi sehingga menerima tujuan organisasi yang dapat meningkatkan kinerja, sedangkan pegawai yang tidak puas dapat gagal dalam bekerja secara kolaboratif namun mengesampingkan usaha tujuan organisasi. Menurut Khotimah (2012) bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan kinerja pegawai. Artinya peningkatan iklim organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya.

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Robbin dan Judge (2008) didefinisikan suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya dalam mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut. Komitmen merupakan suatu sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Allen dan Meyer (1990) komitmen organisasional dibagi dalam tiga komponen, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Yousef (2000) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi cenderung akan lebih sesuai dengan tujuan nilai-nilai organisasi, mau memberikan usaha lebih kepada organisasi dan berupaya memberikan manfaat kepada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Ada pengaruh antara komitmen organisasional dan kinerja pegawai

## Kinerja

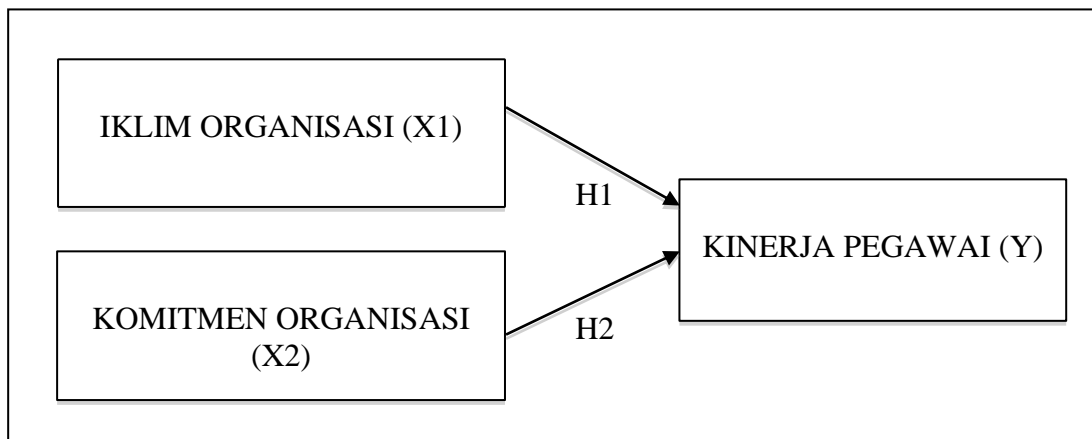
Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya (Usman, 2009). Sedangkan Bernardin (2003) mendefinisikan *performance* sebagai berikut: “*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*”. (Kinerja merupakan catatan apa yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktifitas selama waktu tertentu). Menurut Suarningsih *et al.* (2013) iklim organisasi berpengaruh pada komitmen organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi dapat memberikan gambaran yang berkaitan dengan keputusan karyawan untuk berkomitmen pada organisasi. Ditegaskan pula oleh Trang *et al.* (2013) bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen organisasi, hal itu akan mengarah pada kinerja pegawai yang lebih tinggi. Begitu juga sebaliknya, komitmen organisasi rendah, kinerja pegawai akan rendah.

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

### Kerangka Konseptual

Penelitian yang akan menganalisis apakah ada pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan.

Gambar  
Model Penelitian



Sumber :

H1 : Watkin dalam Gray (2007), Khotimah (2012), Putter (2010)

H2 : Allen dan Meyer (1990), Rizal *et al.* (2012), Trang *et al.* (2013), Hakim (2015)

Hipotesis Penelitian

H1 : Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan.

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu jenis penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel serta menguji hipotesa yang telah dirumuskan. Lokasi penelitian dilakukan pada instansi Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan. Alamat di jalan S.Parman No.44 Banjarmasin. penelitian ini yang dijadikan populasi adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di instansi Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan. Jumlah pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 128 orang dan penelitian ini menggunakan metode sensus. Jenis data Primer adalah data yang didapat melalui pembagian angket terhadap responden dalam hal ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan. Dan data Sekunder adalah data yang diperoleh berdasarkan dari data arsip Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan yang berkaitan dan relevan dengan penelitian berupa data pegawai negeri sipil, struktur organisasi, dan laporan verifikasi hasil pemeriksaan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dan wawancara. Pengukuran variabel dilakukan dengan instrumen berupa kuesioner dengan menggunakan Skala *likert*. Instrumen yang dipakai adalah rumus *cronbach alpha* ( $\alpha$ ), sesuai dengan pendapat Priyatno (2013) rumus *alpha* digunakan untuk alternative jawaban yang lebih dari dua. Kriteria pengujian Realibilitas, jika koefisien realibilitas  $\geq 0,70$  maka instrumen dari variabel penelitian tersebut dikatakan reliable atau sebaliknya (Sugiyono, 2014)

### Metode Analisis Data

Metode statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda (*multiple regression linier*). Uji asumsi yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu uji asumsi normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas dan uji linieritas (Santoso, 2012). Model regresi yang baik yaitu model yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Penelitian ini untuk menguji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dan residual berdistribusi normal jika tingkat signifikansinya diatas 0,05. Penelitian ini menggunakan metode grafik Scatterplot of Regression Studentized Residual antara SRESID dan ZPERED, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar lalu menyempit) berarti terjadi heteroskedastisitas dan jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2010). Uji multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance inflation factor*) dan nilai *tolerance* dimana pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah jika nilai VIF disekitar angka 1 dan nilai *tolerance* mendekati 1 (Santoso, 2010). Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linear. Dan jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka hubungan antara variabel X dan Y adalah tidak linear

### Pengujian Hipotesis Penelitian

Jika  $F_{hit} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh pada variabel dependen, dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% (Priyatno, 2013). Jika  $t_{hit} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh pada variabel dependen dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  (Priyanto, 2013). Artinya jika  $P\ value < \alpha$  maka  $H_2$  dan  $H_3$  diterima. Koefesien determinasi yang dilihat

untuk penelitian regresi dengan lebih dari dua variabel bebas sebaiknya menggunakan *Adjusted R<sup>2</sup>*. *Adjusted R<sup>2</sup>* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan (Priyatno, 2013). Jika *Adjusted R<sup>2</sup>* yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati 1), dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas (dependent variable) terhadap variabel terikat (independent variable) semakin besar. Demikian juga sebaliknya. Jika *Adjusted R<sup>2</sup>* yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin kecil (mendekati 0), sumbangan dari variabel bebas (dependent variable) terhadap variabel terikat (independent variable) semakin kecil.

## HASIL PENELITIAN

Hasil dari total skor jawaban responden pada variabel iklim organisasi (X1) sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Distribusi Frekuensi Skor Item Variabel Iklim Organisasi**

No	Dimensi	Nilai (%)
1.	Fleksibilitas	3,67
2.	Tanggungjawab	3,54
3.	Standar	3,37
4.	Penghargaan	3,70
5.	Kejelasan	3,61
<b>Rata-rata nilai skor</b>		<b>3,58</b>

Hasilnya dapat dilihat pada tabel di atas bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel iklim organisasi dalam kategori baik dalam nilai rentang skala 1 sampai 5.

Hasil dari total skor jawaban responden pada variabel komitmen organisasi (X2) sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Skor Item Variabel Komitmen Organisasi**

No	Dimensi	Nilai (%)
1.	Komitmen Afektif	3,60
2.	Komitmen Kontinyu	3,60
3.	Komitmen Normatif	3,74
<b>Rata-rata nilai skor</b>		<b>3,65</b>

Hasil analisis deskriptif berdasarkan tabel 5.17 di atas, Hasil perhitungan rata-rata nilai skor dari variabel komitmen organisasi diperoleh sebesar 3,65%, dalam nilai rentang skala 1 sampai 5 disimpulkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasi dalam kategori baik.

Hasil dari total skor jawaban responden pada variabel kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Distribusi Frekuensi Skor Item Variabel Kinerja Pegawai**

No	Dimensi	Nilai (%)
1.	Kualitas	3,84

2.	Kuantitas	3,85
3.	Ketepatan Waktu	3,77
4.	Kebutuhan Akan Pengawasan	3,65
5.	Hubungan Antar Pribadi	3,88
<b>Rata-rata nilai skor</b>		<b>3,80</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2015

Hasil analisis deskriptif pada rata-rata nilai skor di atas menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah memiliki kriteria baik.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 20.0 for Windows*. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *r pearson* atau rumus Korelasi *Product Moment* dengan taraf signifikansi 5%. Setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total (Y) yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014) bahwa Bila harga korelasi  $\geq 0,30$  maka instrument dikatakan valid.

**Tabel 4**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Ket.
1.	Iklim Organisasi (X1)	X1.1	0,587	Valid
		X1.2	0,554	Valid
		X1.3	0,474	Valid
		X1.4	0,423	Valid
		X1.5	0,432	Valid
		X1.6	0,421	Valid
		X1.7	0,467	Valid
		X1.8	0,537	Valid
		X1.9	0,408	Valid
		X1.10	0,562	Valid
		X1.11	0,574	Valid
		X1.12	0,317	Valid
		X1.13	0,589	Valid
		X1.14	0,407	Valid
		X1.15	0,446	Valid
		X1.16	0,468	Valid
		X1.17	0,487	Valid
		X1.18	0,534	Valid
2.	Komitmen Organisasi (X2)	X1.19	0,420	Valid
		X1.20	0,579	Valid
		X1.21	0,449	Valid

		X1.22	0,398	Valid
		X1.23	0,586	Valid
		X1.24	0,532	Valid
		X1.25	0,419	Valid
		X1.26	0,444	Valid
		X1.27	0,629	Valid
		X1.28	0,473	Valid
		X1.29	0,403	Valid
		X1.30	0,316	Valid
		X1.31	0,589	Valid
		X1.32	0,525	Valid
		X1.33	0,484	Valid
		X1.34	0,500	Valid
		X1.35	0,473	Valid
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,327	Valid
		Y.2	0,745	Valid
		Y.3	0,732	Valid
		Y.4	0,747	Valid
		Y.5	0,766	Valid
		Y.6	0,760	Valid
		Y.7	0,761	Valid
		Y.8	0,784	Valid
		Y.9	0,724	Valid
		Y.10	0,679	Valid
		Y.11	0,761	Valid
		Y.12	0,725	Valid
		Y.13	0,481	Valid
		Y.14	0,480	Valid
		Y.15	0,656	Valid
		Y.16	0,688	Valid
		Y.17	0,656	Valid
		Y.18	0,730	Valid
		Y.19	0,528	Valid
		Y.20	0,624	Valid

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada instrumen penelitian yang digunakan memiliki angka koefisien korelasi diatas 0,30. Ini berarti semua item pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Hasil rekapitulasi hasil uji reliabelitas instrumen.



**Tabel 5**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Ket.
1.	Iklim Organisasi (X1)	22	0,839	Reliabel
2.	Komitmen Organisasi (X2)	13	0,728	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	20	0,863	Reliabel

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel pada instrumen penelitian yang digunakan memiliki angka *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,70$ . Ini berarti instrumen penelitian yang digunakan sudah reliabel.

Uji Normalitas

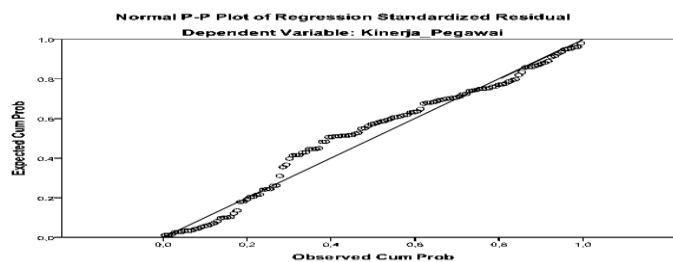
Hasil penghitungan untuk semua variabel disajikan dalam Tabel 6 berikut ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

Parameter Sebaran Normal	Nilai
Rata-Rata	0,000
Standar Deviasi	8,42784
Z Kolmogorov-Smirnov	1,308
Probabilitas (Sig.)	0,065

*Sumber: Data Primer diolah, 2015*

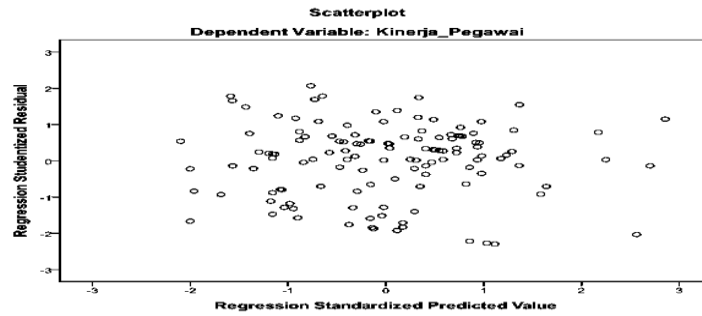
Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat grafik pada Gambar 5.1. dimana titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memiliki asumsi normalitas.



*Normal P-P plot chart*

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 5.2 dapat terlihat bahwa tidak terdapat pola tertentu pada grafik. Ini artinya tidak terjadi heteroskedasitas pada model atau model regresi yang digunakan tersebut adalah baik.



Scatterplot Hasil Uji Heteroskedasitas

### Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat di lihat pada tabel 7.

**Tabel 7**  
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Iklm Organisasi (X1)	0,781	1,280
Komitmen Organisasi (X2)	0,781	1,280

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel iklim organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) memiliki nilai VIF di sekitar angka 1 yaitu X1 = 1,280 dan X2 = 1,280 dengan nilai tolerance mendekati angka 1 untuk variabel X1 = 0,781 dan X2 = 0,781. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

### Uji Linearitas

Berikut pada tabel 5.28 dapat dilihat hasil uji lineritas.

**Tabel 8**  
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai Sig.	Taraf Signifikansi	Ket
Iklm Organisasi	0,001	0,05	Linear
Komitmen Organisasi	0,001	0,05	Linear

Sumber: Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa pada variabel iklim organisasi (X1) dan variabel komitmen organisasi (X2) mempunyai nilai signifikasi sebesar 0,001. Karena signifikasi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel iklim organisasi dan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear. Maka hasilnya adalah penelitian ini dapat dinyatakan telah memenuhi syarat linearitas.

### Analisis Regresi Berganda

Uji data instrumen setelah dilakukan maka dapat dilanjutkan dengan analisis dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Dari analisis dengan bantuan program SPSS versi 20.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t hitung	Probabilitas (Sig.)	r	r <sup>2</sup>
Iklm Organisasi (X1)	0,297	0,200	2,099	0,038	0,185	0,034
Komitmen Organisasi (X2)	0,418	0,196	2,059	0,042	0,181	0,032
<b>Konstanta</b>	32,777					
<b>F Hitung</b>	8,125					
<b>R</b>	0,339					
<b>R<sup>2</sup></b>	0,115					
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	0,101					
<b>Sig. F</b>	0,000					
<b>SEE</b>	8,495					

Analisis parsial (uji-t) dilakukan setelah melakukan uji F terlebih dahulu dan hasil uji-F dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Berdasarkan Tabel 5.14 dapat terlihat bahwa model regresi menunjukkan hasil yang signifikan dengan angka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,125 > 3,07$ ) dan atau nilai probabilitas (sig.)  $F < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga model tersebut layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini adalah 0,115. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel terikat Y sebesar 11,5% dengan kategori rendah. Hal ini disebabkan lebih banyaknya kontribusi dari faktor lain yaitu sebesar 88,5%. Hal tersebut diperkuat menurut Suparno dan Sudarwati (2014) bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada persamaan regresi berganda dengan jumlah dua variabel bebas, maka angka *Adjusted R<sup>2</sup>* lebih tepat digunakan. Dari Tabel 5.14 angka *Adjusted R<sup>2</sup>* yang diperoleh adalah sebesar 0,101 atau 10,1%. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh sebesar 10,1% terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan, sedangkan sisanya sebesar 89,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar penelitian. Persamaan yang dapat dibentuk dari pengaruh iklim organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut.

Dimana: Y = Kinerja Pegawai                      X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi.

X<sub>1</sub> = Iklim organisasi

$$Y = 32,777 + 0,297X_1 + 0,418X_2 + 8,495 + e$$

### Pengujian Hipotesis

Pengujian secara parsial/individual dengan t<sub>hitung</sub> dilakukan berdasarkan derajat bebas (df = 125), level of significant ( $\alpha$ ) 5% dan tingkat kepercayaan (sig.)  $\alpha = 5\%$  adalah 1,657. Berdasarkan hasil regresi berganda, berikut adalah hasil uji hipotesis seperti terlihat pada Tabel 5.30.

**Tabel. 10**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Probabilitas (Sig)	Perbandingan $t_{hitung}$ dengan $t_{tabel}$
X1 → Y	0,038 < 0,05	2,099 > 1,657
X2 → Y	0,042 < 0,05	2,059 > 1,657

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Adapun hasil penelitian secara ringkas dapat dijabarkan berikut:

Variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasakan iklim organisasi dengan persepsi relatif baik pada akhirnya tidak hanya berpengaruh pada semangat kerja, akan tetapi juga dapat meningkatkan dan memiliki kinerja yang lebih baik.

### Saran

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar melakukan metode lain untuk memperoleh serta mendapatkan data yang lengkap, misalnya dengan melakukan wawancara secara langsung dengan responden dalam pengisian angket sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya. dapat menjaga dan meningkatkan kualitas kerja pegawai dengan menciptakan iklim yang baik dan nyaman di tempat kerja ialah dengan dukungan tersedianya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, dan baiknya hubungan antara atasan dan rekan kerja, agar tercapainya visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Bernardin, H. J. (2003). *Human Resources Management: An Experiential Approach*. Third Edition. New York: Mc Graw Hill.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Surabaya: Pena Semesta.
- Ferdinand, A. (2006). *Metodologi Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gray, R. (2007). *A Climate of Success: Creating The Right Organizational Climate For High Performance*. Netherlands: Elsevier Ltd.
- Hakim, A. (2015). Effect Of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study in Hospital of District South Korawe of Southest Sulawesi. *The International Journal Of Engineering and Science (IJES)*. 4(5). 33-41.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

- Khotimah, N. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi, Pemberdayaan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah. *Jp Manajemen dd, 01(64)*: 1-16.
- Madhuri, K., Srivastava, P.D., & Srivastava, P. (2014). The Effect of Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Employee's Job Performance. *International Journal of Art and Humanity Science. 1(2)*: 20-23.
- Musriadi, G. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen dan Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja. *Tesis*. Banjarmasin: Program Studi Magister Manajemen Pendidikan. Universitas Lambung Mangkurat.
- Priyatno, D. (2013). *Seri CD Software Olah Data Statistik dengan Program PSPP sebagai Alternatif SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: MediaKom.
- Putter, L. (2010). The Relation Between Organizational Climate and Performance and An Investigation of the Antecedents of Organizational climate. *Thesis*. Belanda: Master of Science in Management of Technology. Delft University of Technology.
- Rizal, M., Idrus, S., Djumahir & Mintarti, R. (2014). Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business and Management Invention. 3(2)*: 64-79.
- Saputro, G. H. (2012). Analisis Pengaruh Iklim Organisasional, Pemberdayaan, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Cukai Kudus). *Abstrak Students' Journal Of Economic And Managemet, 1(1)*.  
<http://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe7/article/view/710>.
- Santoso, S. (2010). *Statistis Multivariat*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2012). *Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Sanusi, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suarningsih, N., Alamsyah A., & Thoyib, A. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 11(2)*: 233-240.
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Cetakan Kedelapan Belas. Bandung: Alfabeta.
- Trang, I., Armanu, Sudiro, A. & Noermijati. (2013). Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of Work Motivation, Leadership Style and Learning Organization to the Employees Performance. *IOSR Journal of Business and Management, 7(2)*: 12-25.
- Utami, S.H., Paranoan, D. & Riady. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Samarinda. *Ejournal Administrative Reform, 1(2)*: 356-369.

- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Wirda & Azra. (2007). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1): 22-48
- Yeh, H. & Hong, D. (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 8(2): 50-59
- Yousef, D. A. (2000) Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting, *Personnel Review*, 29(5): 567-592