

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL ANTARA PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MERANGIN PROVINSI JAMBI

Anneke Putri Marli*, Yuki Fitria**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

*Email: annekeputrimarli14@gmail.com

**Email: yukipipit@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to analyze: the influence of organizational climate on organizational commitment, the effect of organizational climate on work motivation, work motivation influences the organizational commitment and the effect of organizational climate on organizational commitment and work motivation as an intermediate variable . The type of this research include the descriptive study which is the research on issues such as the current fact of population and the comparative causal study which is the type of research with causal characteristic between two or more variables. The population in this study is amount 62 respondents with 62 samples. The primary data in this study was obtained from the questionnaires to the respondents and analyzed by Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS 2.0 M3. This study was able to prove a direct influence on the organizational commitment of organizational climate variable, direct and indirect influence of organizational climate variables on work motivation, work motivation variable direct influence on organizational commitment and the impact of organizational climate on organizational commitment and work motivation as a intermediate variable. Based on the research result, so the suggestion of organization are need to enhance, pay attention, mantain and repair organizational climate toward employee because the condusive organizational climate can create comfortable atmosphere for the employee and have direct impact to job motivation and organizational commitment.

Keywords: *organizational commitment, organizational climate, work motivation*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumberdaya manusia dan sistem pengelolaannya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang memiliki prestasi demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pentingnya sumber daya manusia merubah paradigma orang dalam dunia kerja. Kunci utama dari majunya sebuah

organisasi adalah sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri, yaitu pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Pegawai yang komitmennya tinggi pada organisasi, akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif pada organisasinya, pegawai akan memiliki rasa yang tetap membela organisasinya, selalu giat dalam pencapaian untuk meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti dalam membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut pendapat Sopiah (2008:155) komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Menurut pendapat Robbins dalam Sopiah (2008:155) komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Hal ini diperkuat oleh pendapat Robbins (2003:100) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Keberhasilan yang dicapai suatu organisasi adalah dari komitmen pegawai itu sendiri terhadap organisasi. Komitmen yang baik dari pegawai dalam sebuah organisasi tidak lepas dari lingkungannya, seperti kenyamanan untuk bekerja atau biasa disebut dengan iklim organisasi. Motivasi kerja yang kuat dari pegawai juga menjadi faktor penting majunya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Agustina (2002:27) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan variabel yang berpengaruh penting terhadap motivasi kerja dan komitmen. Davis dan Newstrom (2001:25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2008:121) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerja sama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi.

Di samping iklim organisasi, pegawai juga perlu untuk mendapatkan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi didalam dan diluar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas dan kegigihan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau dalam kehidupan pada umumnya (Danim, 2004:15).

Penulis mengamati berbagai fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi, mengenai komitmen organisasional terlihat fenomena dimana dapat diukur dengan beberapa indikator seperti yang dikemukakan oleh Meyer, Allen dan Smith dalam Sopiah (2008:157), yaitu : 1) *Affective commitment* adalah terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Fenomena yang penulis amati pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi, ada sebagian pegawai

memulai aktivitas dikantor dengan membaca koran. Kadang-kadang mereka keluar disaat jam bekerja untuk melakukan suatu kegiatan yang tidak berhubungan dengan kepentingan organisasi seperti antar jemput anak sekolah. Jadi, banyak jam kerja yang tidak diefektifkan dengan tugas pekerjaannya. Pegawai kadang-kadang suka menunda suatu pekerjaan. Mereka lebih cenderung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan jika keadaan sudah mendesak. 2) *Continuance commitment* adalah muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Fenomena terlihat dari sebagian pegawai cenderung bermalas-malasan dalam bekerja. Aktivitas mereka bekerja secara serius dan profesional akan terlihat ketika ada suatu “proyek” yang akan dilaksanakan. Hal ini mereka lakukan karena “proyek” tersebut memberikan suatu keuntungan yang besar terhadap mereka. 3) *Normative commitment* adalah timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Fenomena dari pengamatan penulis ada beberapa pegawai yang tidak ikut serta dalam rapat atau pertemuan penting dan tidak ikut berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.

Fenomena lain yang juga dapat dilihat pada bagian iklim organisasi kebebasan untuk mengembangkan kreatifitas Pegawai dalam bekerja belum sepenuhnya dirasakan oleh Pegawai di Dinas Pendidikan. Selain itu, masih adanya Pegawai yang ikut campur dalam persoalan pribadi Pegawai lainnya, hal ini menunjukkan kurangnya rasa menghargai privasi antar sesama Pegawai, kurangnya kepercayaan dan saling keterbukaan dalam organisasi serta kurangnya simpatik dan pemberian dukungan baik dari atasan maupun dari sesama pegawai. Dimana, kerja sama dan kejelasan tujuan merupakan faktor-faktor yang menentukan baik buruknya iklim organisasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi.

Menurut Stringer dalam Wirawan (2008:122) iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. Ruang kerja yang tidak baik, hubungan atasan dan bawahan yang konflik dan birokrasi yang kaku dapat menimbulkan sikap negatif, stres kerja tinggi serta motivasi dan kepuasan kerja yang rendah. Iklim organisasi seperti ini akan menciptakan komitmen rendah. Sebaliknya, jika pegawai bekerja diruangan yang nyaman dan bersih, hubungan atasan dan bawahan yang kondusif dan birokrasi yang longgar akan menimbulkan sikap positif, stres kerja rendah serta motivasi yang tinggi. Dari sini akan tercipta komitmen pegawai.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan nampak pada tingkat ketekunan dan kesabaran, kegairahan kerja, semangat kerja dan bertanggung jawab. Akan tetapi, seorang pegawai yang kurang memiliki ketekunan dan kesabaran dalam bekerja akan menyebabkan semangat kerja berkurang dan kurang bertanggung jawab sehingga kerja tidak tercapai dan komitmen terhadap kerja kurang. Oleh sebab itu, dalam rangka peningkatan komitmen terhadap tugas diperlukan upaya yang nyata dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Fenomena lain yang terjadi pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi adanya beberapa pegawai yang merasa pekerjaannya tidak dihargai dalam hal pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan, perilaku yang tidak adil oleh pimpinan dimana pimpinan lebih mengutamakan pegawai yang memiliki hubungan kedekatan. Komunikasi antara pegawai dan pimpinan atau antar sesama pegawai masih kurang

baik. Hubungan yang harmonis dan komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dan pegawainya merupakan salah satu cara yang dapat memberikan motivasi kerja kepada pegawai.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang ditemukan di lapangan maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Antara pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi”**

KAJIAN TEORI

Komitmen Organisasional

Komitmen merupakan salah satu aspek penting yang harus dipertimbangkan dalam mengkaji perilaku seseorang dalam setiap organisasi. Komitmen sangat erat kaitannya dengan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional ini membahas kedekatan karyawan dengan organisasi dimana mereka berada. Komitmen organisasional merefleksikan kekuatan, keterlibatan dan kesetiaan terhadap organisasi. Komitmen organisasi dalam Robbins (2003:100) merupakan tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Sopiah (2008:155), komitmen organisasional adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Mowday dalam Sopiah (2008:155) menyebutkan komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan 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. Menurut Luthans dalam Sutrisno (2010:292) komitmen organisasional merupakan : (1) Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan (3) Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Mar’at (1991:87) mengungkapkan bahwa tingkat komitmen seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu diantaranya : konflik yang terjadi dalam suatu kantor, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, semangat kerja, etos kerja, insentif, perilaku pimpinan dan faktor lainnya. Mar’at (2000:87) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang pegawai ada beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, gaya kepemimpinan, iklim kerja sama, semangat kerja dan konflik yang terjadi dalam suatu kantor.

Motivasi Kerja

Menurut Panji (2009:35) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi kerja pegawai biasa disebut pendorong semangat kerja. Sedangkan winardi (2004:2) mengungkapkan motivasi adalah hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Menurut Danim (2004:14) banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang diantaranya iklim kerja, kepemimpinan, insentif dan persaingan positif. Menurut Robert Stringer dalam Wirawan (2008:126) iklim organisasi berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, terutama yang memunculkan motivasi, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Menurut Wahjosumidjo (2002:44) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari indikator-indikator dibawah ini: (1) Ketekunan, sama halnya dengan kesungguhan dalam bekerja bahwa setiap individu dalam bekerja hendaknya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. (2) Kegairahan kerja, adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan. Kegairahan kerja dapat dirasakan apabila didukung oleh kondisi-kondisi kerja yang menyenangkan. (3) Berkemauan keras bekerja, adalah memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja. (4) Bekerja dengan atau tanpa pengawas, adalah memiliki kesadaran dalam diri untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan tanpa paksaan dan tetap bekerja walaupun tanpa diawasi oleh pimpinan. (5) Tanggung jawab, rasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan oleh organisasi.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi secara individual dan kelompok dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2007: 122).

Menurut Stringer dalam Wirawan (2007:135) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut.

Menurut Siswanto (1997:101) yang diukur atau indikator dalam iklim organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Otonomi dan fleksibilitas, yaitu pemberian kewenangan kepada karyawan untuk mengambil tindakan atau langkah dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang tidak kaku dalam menjalankan peraturan,
2. Kepercayaan dan keterbukaan, yaitu memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan berikan kebebasan membicarakan hal-hal yang menyangkut masalah pekerjaan kepada rekan kerja maupun pimpinan,
- 3) Simpatik dan memberikan dukungan, yaitu karyawan mendapatkan perhatian atas masalah yang dihadapi dalam penyelesaian pekerjaan dan kontribusi yang diberikan mendapat tanggapan positif dari pimpinan,
- 4) Jujur dan menghargai, yaitu pimpinan melaksanakan tugasnya dengan memenuhi perjanjian kerja yang disepakati dan menghargai kemampuan yang dimiliki karyawan,
3. 5) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan pekerjaan yang dikerjakan karyawan telah didefinisikan (diuraikan dengan jelas).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan penelitian kausal komperatif. Menurut nur (1999:26) penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi, sedangkan penelitian kausal komperatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat anatar dua variabel atau lebih. Dengan menggunakan metode tersebut, maka dalam penelitian ini penulis ingin meninjau dan mengetahui, bagaimana “*Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Antara pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi*”.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Arikunto (2002:18) adalah keseluruhan objek penelitian. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Jumlah populasi yaitu sebanyak 62 orang. Sampel merupakan sejumlah individu dalam hal kecil yang dilibatkan dalam penelitian dan mewakili populasi yang diteliti sehingga menggambarkan sifat dan keadaan populasinya. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi, sebab menurut Arikunto (2002:120) jika jumlah populasi dibawah 100 orang, maka keseluruhan populasi akan dijadikan sampel dan dalam penelitian ini sampel penelitiannya sebanyak enam puluh dua (62) orang yang terdiri dari Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus yaitu metode pemilihan sampel yang di aplikasikan pada seluruh anggota populasi.

Defenisi Operasional Variabel

Komitmen organisasional (Variabel Endogen), didefenisikan sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi mengenal dan terikat dalam organisasinya, yang terdiri dari tiga indikator, yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Iklim Organisasi (Variabel Eksogen), didefenisikan sebagai persepsi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi baik secara individu ataupun kelompok yang secara tetap berhubungan dengan organisasi, tentang apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota yang berujung pada kinerja organisasi. Adapun indikator iklim organisasi adalah sebagai berikut: otonomi dan fleksibilitas, kepercayaan dan keterbukaan, simpatik dan memberikan dukungan, jujur dan menghargai, dan kejelasan tujuan. Motivasi Kerja (Variabel Eksogen), diartikan sebagai dorongan dalam diri Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi demi tercapainya tujuan organisasi. Indikator Motivasi kerja adalah: ketekunan, kegairahan kerja, berkemauan keras bekerja, bekerja dengan atau tanpa pengawas dan tanggung jawab.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data dipergunakan untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan, data primer dikumpulkan dari data sumber yang menjadi sampel. Responden meliputi keseluruhan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Sedangkan data sekunder berkaitan dengan dokumen dan arsip perusahaan. Seperti rekapitulasi absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi pada tahun 2013/2014.

HASIL DAN PEMBAHASAN

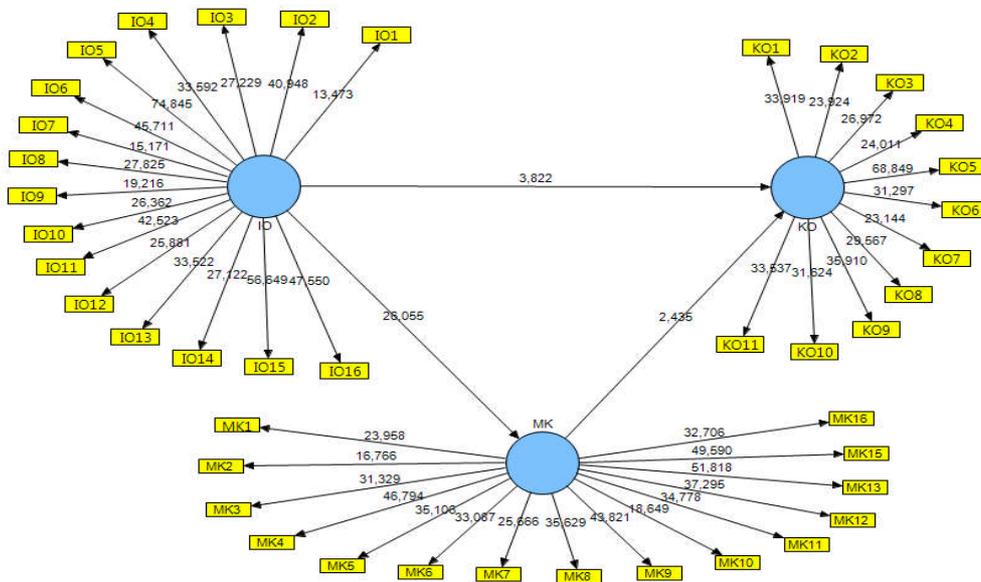
Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja, gaji dan status bekerja. Dari seluruh sampel pegawai sejumlah 64 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuisisioner yang diberikan. Karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Mayoritas, yaitu 32 (51,61%) responden adalah perempuan.
- 2) Mayoritas, yaitu 26 (41,94%) responden berusia antara 36-40 tahun.
- 3) Sebagian besar, yaitu 36 (58,06%) responden berpendidikan S1.
- 4) Masa kerja responden, yaitu bekerja 1-5 tahun sebanyak 30 orang atau 48,38 %
- 5) Sebanyak 25 (40,32) yang bekerja pada bidang sekretariat.

Pengujian Structural Equation Modelling (SEM)

Metode yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini dengan *Structural Equation Modelling (SEM)*. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *software SmartPLS* versi 2.0 M3. Berikut ditampilkan hasil pengujian SmartPLS dengan pengujian *bootstrapping* dengan hasil sebagai berikut :



Sumber : Hasil Analisis SmartPLS, 2014

Gambar 1 : Full Model SEM PLS Bootstrapping

Pada model yang diajukan memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung, untuk mengetahui berapa pengaruh langsung atau tidak langsung yang dihasilkan dapat dilihat melalui melalui tabel *path coefficient* yang diperoleh melalui pengukuran *bootstrapping*. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 1 :

Tabel 1 : Hasil Analisis Model Struktural

Hubungan Antar Variabel	Koef	T-Statistics	Ket.
IO-> KO	0,196	3,393	Sig.
IO-> MK	0,611	25,955	Sig.
MK-> KO	0,127	2,109	Sig.

Sumber : Hasil Analisis SmartPLS, 2014

Pada tabel di atas dapat dilihat efek yang dihasilkan dari korelasi antar variabel dengan cara melihat nilai koefesennya. Berikut akan dijelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung dari korelasi antar variabel:

Pengaruh Langsung Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

Iklim organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasional dengan *t-statistics* sebesar 3,393 dan nilai koefesien sebesar 0,196. Artinya iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karena *t-statistics* yang dimiliki lebih besar dari pada t-tabel 1,96.

Pengaruh Langsung Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Iklim Organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja *t-statistics* sebesar 25,955 dan nilai koefesien sebesar 0,611. Artinya iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karena *t-statistics* yang dimiliki lebih besar dari pada t-tabel 1,96.

Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasional dengan *t-statistics* sebesar 2,109 dan nilai koefesien sebesar 0,127. Artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karena *t-statistics* yang dimiliki lebih besar dari pada t-tabel 1,96.

Pengaruh Tidak Langsung Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

Variabel antara juga menghasilkan suatu pengaruh tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2 : Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Independen	Variabel Dependen	Pengaruh Tidak Langsung
Iklim Organisasi	Komitmen Organisasional	0,078

Sumber : Hasil Analisis SmartPLS, 2014

Pada tabel 2 dapat dilihat iklim organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui motivasi kerja dengan nilai koefesien sebesar 0,078. Berdasarkan tabel di atas semakin memperjelas bahwa variabel bebas tidak secara langsung mempengaruhi timbulnya dan berubahnya variabel terikat.

2.3 Pengaruh Total (Langsung dan Tidak Langsung)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh hubungan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional. Pada model yang diajukan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara iklim organisasi dan komitmen organisasional. Dari model di atas dihasilkan pengaruh total yang berasal dari pengaruh langsung dan tidak langsung. Berikut akan dijelaskan pengaruh total yang dihasilkan dari hubungan antara iklim organisasi dan komitmen organisasional.

Tabel 3 : Pengaruh Total

Hub. Antar Variabel	Pengaruh		Total
	Langsung	Tidak Langsung	
IO-> KO	0,196	0,078	0,274

Sumber : Hasil Analisis SmartPLS, 2014

Pada tabel 3 dapat dilihat pengaruh total yang dihasilkan sebesar 0,274. Hasil ini diperoleh dari penjumlahan pengaruh langsung antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional dengan pengaruh tidak langsung antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional.

PEMBAHASAN

Untuk hipotesis pertama yang akan dibuktikan adalah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,393, dengan *rule of thumbs* sebesar 1,96 ($\alpha=0,05$). Oleh karena itu nilai *t-statistics* sebesar 3,393 lebih besar dari pada nilai *t-tabel* = 1,96 dan nilai koefesien beta sebesar 0,196. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Temuan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeane (2013).

Untuk hipotesis kedua yang akan dibuktikan adalah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Berdasarkan hasil pengujian diketahui besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistics* sebesar 25,955, dengan *rule of thumbs* sebesar 1,96 ($\alpha=0,05$). Oleh karena itu nilai *t-statistics* sebesar 25,955 lebih besar dari pada nilai *t-tabel* = 1,96 dan nilai koefesien beta sebesar 0,611. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Temuan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murniati (2010).

Untuk hipotesis ketiga yang akan dibuktikan adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional yang di tunjukkan dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,109, dengan *rule of thumbs* sebesar 1,96 ($\alpha=0,05$). Oleh karena itu nilai *t-statistics* sebesar 2,109 lebih besar dari pada nilai *t-tabel* = 1,96 dan nilai koefisien beta sebesar 0,127. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Temuan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anastasia dan Eddy (2013).

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional dengan motivasi kerja sebagai variabel antara pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Terdapat dua pengaruh yang dihasilkan antara iklim organisasi dan komitmen organisasional, pengaruh tersebut antara lain yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Berdasarkan tabel 1 dapat kita lihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional melalui motivasi kerja. Berdasarkan tabel 3 bahwa motivasi kerja mampu memperantarai hubungan antara iklim organisasional dan komitmen organisasional. Hal ini terlihat pada nilai pengaruh tidak langsung yang bernilai positif, dengan skor sebesar 0,078. Sedangkan pengaruh langsung antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional dengan skor sebesar 0,196. Sehingga diperoleh total pengaruh yang dihasilkan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional melalui motivasi kerja dengan total 0,274. Artinya motivasi kerja merupakan variabel antara terhadap iklim organisasi dengan komitmen organisasional yang dapat dilihat nilai koefisiennya bernilai positif.

SIMPULAN DAN SARAN

Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif iklim organisasi suatu organisasi, semakin tinggi pula komitmen organisasional. Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif iklim organisasi suatu organisasi, maka semakin kuat pula motivasi kerja pegawai. Dari motivasi kerja yang kuat ini akan menghasilkan komitmen organisasi yang kuat pula.

Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dirasakan meningkat maka komitmen organisasi juga akan mengalami peningkatan. Terdapat hubungan yang signifikan positif antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja. Motivasi kerja berhasil memperantarai hubungan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan nilai yang positif sebesar 0,078.

Pihak organisasi perlu memperkuat, memperhatikan, mempertahankan serta memperbaiki iklim organisasi terhadap pegawai karena iklim organisasi yang kondusif dapat menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai yang berdampak langsung terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasional. Terutama pada indikator

otonomi dan fleksibilitas perlu adanya pemberian wewenang kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Organisasi harus memberi motivasi kerja lebih besar terhadap pegawai. Organisasi atau pihak manajemen harus lebih mendekati diri terhadap pegawai. Organisasi atau pihak manajemen harus lebih mendekati diri terhadap pegawai dan organisasi juga bisa memberikan bimbingan konseling kepada pegawai untuk mendengarkan segala permasalahan yang mereka alami dan memberikan solusi atas permasalahan tersebut atas yang ditunjukkan oleh tingginya tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Diharapkan komitmen organisasional akan maksimal serta dapat mencapai segala tujuan yang telah ditetapkan. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasional, sehingga diperoleh gambaran secara menyeluruh tentang berbagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional selain iklim organisasi dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Harini. 2002. *Analisis Hubungan Antara Komitmen Karyawan dengan Iklim Organisasi dan Performansi Kerja Karyawan. Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen Vol.2 No.2, 24-33.*
- Davis, Keith & Newstrom, Jhon W. 2001. *Perilaku Dalam Organisasi.* Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi.* Edisi 1. Jakarta : Kencana.
- Jeane Capriconia. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perdana Jatiputra. Jurnal Binus University, Jakarta, Indonesia.*
- Mar'at. 1991. *Pendekatan Organisasi dan Manajemen terhadap Pembinaan Pegawai.* Jakarta: Gunung Agung.
- _____. 2000. *Sikap Manusia, Pembahasan dan Pengukurannya.* Jakarta: Ghalia.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Panji Anoraga. 2009. *Psikologi Kerja.* Cetakan ke 5. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I dan II,* Alih bahasa Udaya Pujatmoko. Jakarta : PT. Prehelindo.
- Sudarwan Danim. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok.* Bengkulu: PT Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT Rineka. Cipta.
- Siswanto Sostrohadiwiryo .B .1997. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Winardi. 2004. *Motivasi Dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Grafindo persada.

Wirawan. 2008. *Budaya Iklim Organisasi. Teori Apalikasi dan Penelitian* Jakarta: Salemba Empat.