

The Asia Pacific

Journal of Management Studies

Vol. 7 | No.2

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DILAS KESEHATAN KABUPATEN LEBAK

Wildan* Ridho Rahmatullah**

* Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

** Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info

Keywords:

Organizational commitment, organizational climate and employee performance

Abstract

This study aims to examine the effect of organizational commitment and organizational climate on employee performance. The sampling technique used was saturated sampling with 72 respondents consisting of Lebak District Health Office Staff. Data collection is done by using a questionnaire to obtain data. Development of instruments through a variable indicator framework and testing instruments, as well as testing reliability and validity. The results showed that: (1) organizational commitment had a positive and significant direct effect on employee performance, (2) organizational climate had a positive and significant effect on employee performance and (3) organizational commitment had a positive and significant effect on organizational climate.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 72 responden yang terdiri dari Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk memperoleh data. Pengembangan instrumen melalui kerangka indikator variabel dan instrumen pengujian, serta pengujian reliabilitas dan validitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi.

Corresponding Author:

wildan@latansamashiro.ac.id

The Asia Pacific Journal of Management Studies

Volume 7 Nomor 2

Mei – Agustus 2020

ISSN 2407-6325

Hal. 127-146

©2020 APJMS. All rights reserved.

Pendahuluan

Kedudukan dan peranan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur aparatur negara yang mempunyai tugas sebagai pelayan serta pengayom masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan tidak membedakan secara individu maupun kelompok masyarakat dan juga dilandasi dengan kesetiaan dan kepatuhan kepada Pancasila, UUD 1945 serta UU ASN. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik dan benar, maka perlu pembinaan pegawai untuk meningkatkan kualitas SDM agar supaya memiliki perilaku dan sikap yang berlandaskan pengabdian, kejujuran, profesional, berkomitmen sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat. Berdasarkan hal tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, tanggung jawab pegawai, dan suasana kerja yang ada di instansi. Pegawai adalah salah satu faktor produksi yang penting dalam suatu instansi, tanpa mereka akan terasa sulit suatu organisasi untuk mencapai tujuan, merekalah yang akan menentukan maju mundurnya atau baik tidaknya suatu organisasi, dengan memiliki sumber daya manusia yang terampil dan memiliki tanggung jawab kepada setiap pekerjaannya merupakan sebuah aset yang mahal, karena pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Moeheriono (2012: 95) "kinerja atau performance merupakan gambaran

mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya."

Dan ini tentu komitmen organisasi dari pegawai dan kondisi lingkungan organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja, maka dengan itu organisasi sangat perlu memperhatikan komitmen dari para pegawainya juga kondisi iklim organisasi terjadi pada organisasinya dalam hal ini adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak.

Bishop dalam Busro (2018: 73) "komitmen organisasi dipahami sebagai komitmen terhadap tujuan institusi dan organisasi." Dengan kata lain, komitmen organisasi lebih mengarah kepada komitmen para anggota organisasi atau para pegawai dalam hal untuk mencapai tujuan institusi atau organisasi yang di mana mereka merupakan bagianya. Dan menurut Busro (2018: 75) "komitmen organisasional merupakan perwujudan dan kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama".

Dan iklim organisasi merupakan sebuah atribut dari organisasi, pencerminan sikap, perasaan, dan

perilaku yang menjadi ciri kehidupan di organisasi, dan ada secara independen dari persepsi dan pemahaman oleh anggota organisasi itu sendiri, dan setiap organisasi memiliki ciri khasnya masing-masing dan berbeda satu sama lain. Konsepsi iklim ini menyiratkan bahwa ada tingkat tertentu dari kepercayaan dan keterbukaan antara anggota, komitmen dan motivasi, mentalitas pengambilan risiko dalam Ekvall (1996: 105).

Dengan terciptanya komitmen organisasi yang baik dan iklim organisasi yang kondusif sehingga akan menimbulkan sikap positif, stres kerja yang rendah, serta motivasi yang tinggi dan dari sini akan tercapai kinerja pegawai yang tinggi.

Kinerja

Kinerja pekerjaan merupakan sebuah nilai agregat untuk organisasi dari serangkaian perilaku yang dikontribusikan oleh karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung ke tujuan organisasi Campbell (1990) dalam Rich, Lepine dan Crawford (2010: 619).

Campbell et al. (1993) dalam Suandi, Ismail dan Othman (2014: 18) menyatakan bahwa kinerja tidak berasal dari hasil atau efek dari suatu tindakan tetapi itu adalah bagian dari tindakan itu sendiri. Mereka menetapkan kinerja sebagai tindakan atau perilaku yang terkait dengan tujuan organisasi dan itu dapat diukur dalam hal kompetensi individu seperti kontribusi individu.

Janssen dan Van Yperen (2004) dalam Suandi et al. (2014: 18) sementara itu mendefinisikan kinerja pekerjaan sebagai tindakan yang dinyatakan dan diinginkan sesuai dengan jenis pekerjaan yang berhak untuk pekerja dan dengan itu, organisasi akan mengevaluasi kinerja

pekerjaan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan dan disepakati ketika seorang individu dipekerjakan oleh organisasi.

Teori Kinerja

Mengukur kinerja pekerjaan dalam peran menggunakan skala lima item untuk kinerja pekerjaan dalam peran. Pengawas langsung dari responden menunjukkan sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan lima pernyataan tentang kualitas dan kuantitas kegiatan peran responden.

Kinerja pekerjaan yang inovatif dinilai menggunakan skala sembilan item inovasi individu di tempat kerja, yang mengacu pada karya pada tahap inovasi. Tiga item merujuk pada generasi ide, tiga item untuk promosi ide, dan tiga item lainnya untuk realisasi ide. Atasan langsung menilai seberapa sering subjek melakukan sembilan perilaku kerja inovatif di tempat kerja dan kinerja ditandai dengan 3 indikator: orientasi kerja, kinerja pekerjaan dalam peran, kinerja pekerjaan yang inovatif dalam Jensen dan Ypres (2004: 374)

Berdasarkan definisi dan teori di atas dapat disintesikan bahwa kinerja merupakan hasil atas pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan pada instansi terkait dan dinilai berdasarkan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Untuk mengukur suatu kinerja pegawai ditandai dengan: orientasi kerja, kinerja pekerjaan dalam peran, kinerja pekerjaan yang inovatif.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi telah didefinisikan sebagai dedikasi dan loyalitas individu terhadap suatu organisasi. Ini dipandang sebagai variabel penting dalam memfasilitasi

pemahaman tentang perilaku tempat kerja karyawan Bateman dan Strasser (1984) dalam McMurray, Scott dan Pace (2004: 474).

Steer (1977) dalam Bakhshi, Kumar dan Rani (2009: 147) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu.

Mathieu dan Zajac (1990) dalam Bakhshi et al. (2009: 147) mencatat bahwa berbagai definisi dan ukuran berbagi latar yang sama dalam komitmen organisasi yang dianggap sebagai ikatan atau menghubungkan individu dengan organisasi.

Menurut Mayer & Alen (1984: 375) komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. *Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasi
2. *Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. *Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

Newstrom dalam Wibowo (2014: 433) Pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran, baik menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, dan mempunyai turnover rate lebih rendah. Komitmen dapat menurun atau meningkat karena faktor-faktor sebagai berikut:

1. *Inhibiting factors*, (faktor penghambat): menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terima kasih tidak tulus, kegagalan meneruskan ketidakkonsistenan dan

ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan ;

2. *Stimulating factors*, (faktor perangsang): kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa penilaian, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, membuat pekerja merasa dihargai, pengingat atas investasi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kedulian terhadap orang lain.

Berdasarkan definisi dan teori di atas dapat disintesikan bahwa komitmen organisasi merupakan sebagai dedikasi dan loyalitas individu terhadap suatu organisasi ditandai dengan: *Affective Commitment*, *Normative Commitment*, *Continuance Commitment*.

Iklim Organisasi

Tagiuri dalam Guzley dan Ruth (1992: 382) memandang iklim sebagai lingkungan organisasi itu sendiri, dapat diidentifikasi oleh karakteristik khusus dan ditafsirkan oleh anggota organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi sikap dan motivasi mereka.

Hellriegel dan Slocum (1974) dalam Suandi et al. (2009: 20) memiliki pandangan bahwa iklim organisasi mengacu pada seperangkat karakteristik yang terkait dengan suatu organisasi atau sub sistem, berinteraksi satu sama lain dalam organisasi itu sendiri.

Lin, Madu dan Kuei (1999) dalam Suandi et al. (2009: 20) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah proses reaksioner yang melibatkan interaksi dinamis antara lingkungan organisasi, karyawan, dan praktik administrasi informasi.

Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai “persepsi kolektif anggota tentang organisasi mereka sehubungan dengan dimensi seperti otonomi, kepercayaan, kekompakkan, dukungan, pengakuan, inovasi, tekanan dan keadilan” dalam McMurray et al. (2004: 474).

Keith Davis dalam Triatna (2015: 72) Ada empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

1. Sistem sosial (the social system) berupa karakteristik psikologi sosial (psyco social characteristic) yang ditunjukkan oleh nilai, keyakinan, dan sistem nilai (norms, belief system, values) yang berkembang pada interaksi di lingkungan kerja dalam perilaku sebuah organisasi
2. Lingkungan fisik atau alam (ecology) berupa faktor-faktor lingkungan alam (physical material factors) seperti ukuran, luas, area bangunan, bentuk dan desain bangunan, teknologi (size of building, design of building, technology) yang digunakan dan mempengaruhi suasana kerja pada interaksi dalam perilaku sebuah organisasi
3. Struktur dan sistem organisasi (organizational structure) berupa prosedur operasional standar (POS), program kegiatan, rincian tugas pokok, fungsi, (instructional program), dalam praktik pada dimensi proses (dimensi practices), yang membentuk pola interaksi, dan pola komunikasi organisasi (communication pattern)
4. Lingkungan sosial sebagai konsekuensi dari interaksi manusia sebagai individu dan subjek organisasi (milieu) yang mempunyai keberagaman karakter (characteristic of individual) seperti motivasi,

kepuasan kerja dan moralitas (motivation, job satisfaction, morale).

Berdasarkan definisi dan teori di atas dapat disintesikan bahwa iklim organisasi merupakan suatu kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai dan ditandai dengan: tanggung jawab, identitas diri, kehangatan, dukungan dan konflik.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis ini adalah metode kuantitatif. Menurut Noor (2011: 38) metode kuantitatif adalah metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat di analisis berdasarkan prosedur statistik. SPSS adalah suatu program komputer yang digunakan untuk melakukan pengolahan data statistik. Adapun versi SPSS yang penulis gunakan adalah Program SPSS versi 20.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017: 130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 72 orang Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak.

Menurut Noor (2011: 147) sampel adalah sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Noor (2011:156) boring sampling yang mewakili jumlah

populasi. Biasanya digunakan jika populasinya dianggap kecil atau kurang dari seratus, seluruh populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Noor (2011: 138) teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, umumnya cara mengumpulkan data dapat menggunakan teknik:

1. Kuesioner/Angket

Menurut Noor (2011: 139) "kuesioner atau angket merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pernyataan tersebut".

2. Dokumen

Menurut Noor (2011: 141) dokumen merupakan sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013: 52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel r produk momen. Kriteria penilaian uji validitas adalah : apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konstan atau stabil dari waktu ke waktu Ghazali (2013: 47).

Teknik Analisis Data

Menurut Noor (2011: 174) uji prasyarat analisis diperlukan guna mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017: 307) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X_1 : Komitmen Organisasi

X_2 : Iklim Organisasi

α : konstanta (nilai y , apabila X_1 dan X_2)

β : koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2017: 273) "korelasi product moment digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen dan variabel dependen". Dengan begitu rumus yang dipakai yaitu :

Keterangan :

r = koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

n = jumlah sampel

$\sum xy$ = jumlah hasil perkalian tiap-tiap skor asli dari x dan y

$\sum x$ = jumlah skor tiap butir soal

$\sum y$ = jumlah skor total

Menurut Sugiyono (2017: 274) untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan kedua variabel dapat digunakan pedoman sebagai berikut :

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (komitmen organisasi dan iklim organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja). R adalah korelasi berganda yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1. Jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat, tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah.

Menurut Ghazali (2013: 97) menyatakan bahwa "koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel". Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel independen penelitian memberikan hampir semua informasi

yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun rumus Koefisien Determinasi sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2013: 98) "uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen". Pengujian melakukan dengan menggunakan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu menurut Ghazali (2013: 98):

1. Bila jumlah dergee of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $b_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut).
2. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data

Menurut Ghazali (2013: 30) secara statistik ada dua komponen normalitas yaitu skewness dan kurtosis. Skewness berhubungan dengan simetri terdistribusi. Sedangkan skewed variabel (variabel menceng) adalah variabel yang nilai mean nya tidak di tengah-tengah distribusi. Sedangkan kurtosis berhubungan dengan puncak dari suatu distribusi. Apabila variabel terdistribusi secara normal maka nilai skewness dan kurtosis sama mendekati nol.

Hubungan Komitmen Organisasi

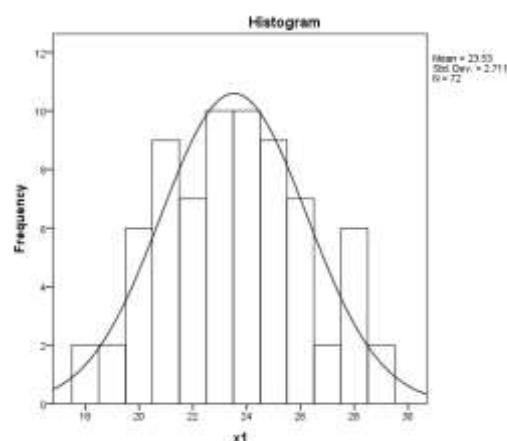
Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap responden maka peneliti mencoba menghitung nilai hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan uji minimum maksimum rata-rata dengan standar deviasi.

Deskriptif Statistik Komitmen Organisasi

Statistics		
x1	Valid	Missing
N	72	11
Mean	23,53	.320
Std. Error of Mean	.320	
Median	23,50 ^a	
Mode	23 ^b	
Std. Deviation	2,711	
Variance	7,361	
Skewness	.091	
Std. Error of Skewness	.283	
Kurtosis	-.626	
Std. Error of Kurtosis	.559	
Range	11	
Minimum	18	
Maximum	29	
Sum	1694	

a. Calculated from grouped data.
b. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Menunjukkan jumlah responden (N) terdapat 71, dari 71 responden ini nilai hubungan komitmen organisasi terkecil (minimum) adalah 18, dan nilai hubungan komitmen organisasi terbesar (maksimum) adalah 29, rata-rata nilai dari 72 responden 23,53 dengan standar deviasi sebesar 2,711, nilai range merupakan selisih nilai minimum dan maksimum yaitu sebesar 11, dan nilai sum merupakan penjumlahan dari 72 responden nilai mereka 1.694.



Gambar di atas menunjukkan histogram untuk variabel komitmen organisasi (X1) distribusi “miring ke kanan distribusi normal” karena nilainya skewness positive (0,091) dan “tidak meruncing” karena nilai kurtosis negatif (-0,626). Karena nilai skewness dan kurtosis berada antara -2 sampai dengan +2 maka dapat disimpulkan kurva terdistribusi normal.

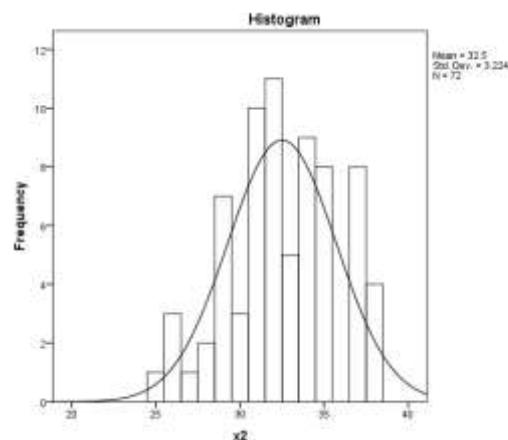
Hubungan Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap responden maka peneliti mencoba menghitung nilai hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan uji minimum maksimum rata-rata dengan standar deviasi.

Statistics		
x2	Valid	Missing
N	72	11
Mean	32.50	
Std. Error of Mean	.380	
Median	32.44 ^a	
Mode	32	
Std. Deviation	3.224	
Variance	10.394	
Skewness	-.184	
Std. Error of Skewness	.283	
Kurtosis	-.468	
Std. Error of Kurtosis	.559	
Range	13	
Minimum	25	
Maximum	38	
Sum	2340	

a. Calculated from grouped data.

Menunjukkan jumlah responden (N) terdapat 72, dari 72 responden ini nilai iklim organisasi terkecil (minimum) adalah 25, dan nilai iklim organisasi terbesar (maksimum) adalah 38, rata-rata nilai dari 72 responden 32,50 dengan standar deviasi sebesar 3,224, nilai range merupakan selisih nilai minimum dan maksimum yaitu sebesar 13, dan nilai sum merupakan penjumlahan dari 72 responden nilai mereka 2.340.



Gambar di atas menunjukkan histogram untuk variabel iklim organisasi (X2) distribusi “miring ke kiri distribusi normal” karena nilainya skewness negative (-0,184) dan “tidak meruncing” karena nilai kurtosis negatif (-0,468). Karena nilai skewness dan kurtosis berada antara -2 sampai dengan +2 maka dapat disimpulkan kurva terdistribusi normal.

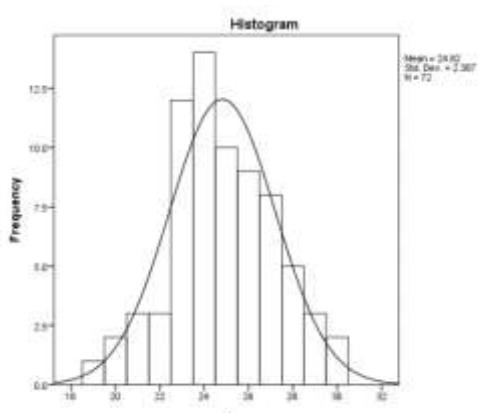
Hubungan Kinerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terhadap responden maka peneliti mencoba menghitung nilai hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan uji minimum maksimum rata-rata dengan standar deviasi.

Statistics		
N	Valid	72
	Missing	11
Mean		24.82
Std. Error of Mean		.281
Median		24.67 ^a
Mode		24
Std. Deviation		2.387
Variance		5.699
Skewness		.022
Std. Error of Skewness		.283
Kurtosis		-.178
Std. Error of Kurtosis		.559
Range		11
Minimum		19
Maximum		30
Sum		1787

a. Calculated from grouped data.

Menunjukkan jumlah responden (N) terdapat 72, dari 72 responden ini nilai kinerja terkecil (minimum) adalah 19, dan nilai kinerja terbesar (maksimum) adalah 30, rata-rata nilai dari 72 responden 24.82 dengan standar deviasi sebesar 2.387, nilai range merupakan selisih nilai minimum dan maksimum yaitu sebesar 11, dan nilai sum merupakan penjumlahan dari 72 responden nilai mereka 1.787.



Gambar di atas menunjukkan histogram untuk variabel kinerja (Y)

distribusi “miring ke kiri distribusi normal” karena nilainya skewness positive (0,022) dan “tidak meruncing” karena nilai kurtosis negatif (-0,178). Karena nilai skewness dan kurtosis berada antara -2 sampai dengan +2 maka dapat disimpulkan kurva terdistribusi normal.

Uji Validitas

Menurut Noor (2011: 169) uji validitas ini penulis menyebarkan kuesioner kepada 72 responden yang berisi 6 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi, 8 pernyataan untuk variabel iklim organisasi dan 6 pernyataan untuk variabel kinerja. Uji validitas bertujuan untuk melihat kelayakan butir-butir pernyataan yang ada dalam kuesioner yang dapat mendefinisikan variabel tersebut. Uji validitas dilakukan pada setiap pernyataan yang kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan r tabel dengan tingkat kesalahan 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berikut merupakan hasil dari uji validitas terhadap pernyataan setiap variabel.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut tidak valid. Berikut adalah hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20 :

a. Komitmen Organisasi (X1)

Tabel Hasil Uji Validitas

Komitmen Organisasi (X1)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0.356**	0.230	Valid
2.	0.746**	0.230	Valid
3.	0.752**	0.230	Valid
4.	0.726**	0.230	Valid
5.	0.583**	0.230	Valid
6.	0.775**	0.230	Valid

Berdasarkan tabel di atas, nilai r_{tabel} 0.230 di mana nilai tersebut diperoleh dari tingkat signifikan 5% dengan uji dua sisi dan jumlah sampel sebanyak 72 responden. Kemudian dari tabel di atas bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel komitmen organisasi (X1) dinyatakan valid.

b. Iklim Organisasi

Tabel Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi (X2)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0.671**	0.230	Valid
2.	0.735**	0.230	Valid
3.	0.460**	0.230	Valid
4.	0.483**	0.230	Valid
5.	0.510**	0.230	Valid
6.	0.554**	0.230	Valid
7.	0.716**	0.230	Valid
8.	0.722**	0.230	Valid

Berdasarkan tabel di atas, nilai r_{tabel} 0.230 di mana nilai tersebut diperoleh dari tingkat signifikan 5% dengan uji dua sisi dan jumlah sampel sebanyak 72 responden. Kemudian dari tabel di atas bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel iklim organisasi (X2) dinyatakan valid.

c. Kinerja

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0.698**	0.230	Valid
2.	0.699**	0.230	Valid
3.	0.752**	0.230	Valid
4.	0.726**	0.230	Valid
5.	0.583**	0.230	Valid
6.	0.775**	0.230	Valid

Berdasarkan tabel di atas, nilai r_{tabel} 0.230 di mana nilai tersebut diperoleh dari tingkat signifikan 5% dengan uji dua sisi dan jumlah sampel sebanyak 72 responden. Kemudian dari tabel di atas bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan

kemantapan/ konsistensi hasil pengukuran. Dalam statistika SPSS uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkatan kekonsistenan kuesioner yang digunakan , untuk menentukan nilai alpha cronbach dari hasil data kuesioner yang didapat penulis menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 20. Jika nilai alpha cronbach yang didapat lebih dari nilai r tabel maka dinyatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

1. Komitmen Organisasi (X1)

Data Nilai *Cronbach Alpha* Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	6

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *croanbach alpha* adalah 0.741 adalah baik, karena lebih besar dari 0,70.

2. Iklim Organisasi

Data Nilai *Cronbach Alpha* Variabel Iklim Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	8

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *croanbach alpha* adalah 0.751 adalah baik, karena lebih besar dari 0,70.

3. Kinerja

Data Nilai *Cronbach Alpha* Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	6

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *croanbach alpha* adalah 0.704 adalah baik, karena lebih besar dari 0,70.

Koefisien Determinasi

1. Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Uji koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas, yaitu variabel komitmen organisasi (X₁), iklim organisasi (X₂) dan kinerja (Y).

Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi (X1) terhadap (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.450 ^a	.203	.191	2.147

a. Predictors: (Constant), x1

Sumber: Diolah oleh SPSS 20.

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,450 \times 0,450) \times 100\% \\
 &= 0,203 \times 100\% \\
 &= 20,3 \%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas maka dapat diperoleh keterangan bahwa kontribusi pengaruh antara faktor komitmen Organisasi (X₁) terhadap kinerja (Y) sebesar 20,3 % sedangkan 79,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

2. Iklim Organisasi (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Uji koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas, yaitu variabel komitmen organisasi (X₁), iklim organisasi (X₂) dan kinerja (Y).

Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi (X₂) terhadap (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.719	.715	1.274

a. Predictors: (Constant), x2

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,848 \times 0,848) \times 100\% \\
 &= 0,719 \times 100\% \\
 &= 71,9 \%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas maka dapat diperoleh keterangan bahwa

kontribusi pengaruh antara faktor iklim organisasi (X₂) terhadap kinerja (Y) sebesar 71,9 % sedangkan 28,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

3. Komitmen Organisasi (X₁) terhadap Iklim Organisasi (X₂)

Uji koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas, yaitu variabel komitmen organisasi (X₁), iklim organisasi (X₂) dan kinerja (Y).

Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi (X₁) terhadap (X₂)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 ^a	.227	.216	2.854

a. Predictors: (Constant), x1

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,477 \times 0,477) \times 100\% \\
 &= 0,227 \times 100\% \\
 &= 22,7 \%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas maka dapat diperoleh keterangan bahwa kontribusi pengaruh antara faktor komitmen organisasi (X₁) terhadap iklim organisasi (X₂) sebesar 22,7% sedangkan 77,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja (Y), iklim organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) dan komitmen organisasi (X1) terhadap kemampuan iklim organisasi (X2) adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh X1 terhadap Y

Hipotesis pertama menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Untuk menguji hipotesis pertama ini digunakan analisis regresi linier sederhana.

Dengan bantuan SPSS 20 diperoleh rangkuman hasil analisis regresi linier seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier (X1) terhadap (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,495	2,225	6,962	0,000
	x1	,396	,094	,4217	,000

a. Dependent Variable: y

Hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 15,495 + 0,396X_1$$

Nilai konstanta sebesar 15,495, hal ini berarti bahwa kinerja akan sebesar 15,495 jika komitmen organisasi sama dengan nol. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja akan

menurun jika tidak ada komitmen organisasi.

Variabel komitmen organisasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,396 menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi meningkat sebesar 1 persen maka kinerja akan meningkat sebesar 0,396 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai signifikan (sig) sebesar 0,000, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja adalah signifikan.

Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai t hitung sebesar 4,217, sedangkan *p value* sebesar 0,000, sehingga *p value* < 5% (0,000 < 0,05), artinya ada pengaruh signifikan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.

2. Pengaruh X2 terhadap Y

Hipotesis kedua menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Untuk menguji hipotesis kedua ini digunakan analisis regresi linier sederhana.

Dengan bantuan SPSS 20 diperoleh rangkuman hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier (X2) terhadap (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) 4,408	1,531		2,879	.005
	X2 .628	.047	.848	13,396	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel di atas dapat dituliskan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 4,408 + 0,628X_2$$

Nilai konstanta sebesar 4,408, hal ini berarti bahwa kinerja akan sebesar 4,408 jika iklim organisasi sama dengan nol. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja akan menurun jika tidak ada iklim organisasi.

Variabel iklim organisasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,628 menunjukkan bahwa apabila iklim organisasi meningkat sebesar 1 persen maka kinerja akan meningkat sebesar 0,628 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai signifikan (sig) sebesar 0,000, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja adalah signifikan.

Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai t hitung sebesar 13,396 sedangkan *p value* sebesar 0,000 sehingga *p value* < 5% (0,000 < 0,05), artinya ada pengaruh signifikan variabel iklim organisasi terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka kinerja akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.

3. Pengaruh X1 terhadap X2

Hipotesis kedua menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap iklim organisasi. Untuk menguji hipotesis ketiga ini digunakan analisis regresi linier sederhana.

Dengan bantuan SPSS 20 diperoleh rangkuman hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier (X1) terhadap (X2)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) 19,157	2,958		6,476	.000
	X1 .567	.125	.477	4,540	.000

a. Dependent Variable: X2

Hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel di atas dapat dituliskan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$X_2 = 19,157 + 0,567X_1$$

Nilai konstanta sebesar 4,408, hal ini berarti bahwa iklim organisasi akan sebesar 19,157 jika komitmen organisasi sama dengan nol. Hal ini dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi akan menurun jika tidak ada komitmen organisasi.

Variabel komitmen organisasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap iklim organisasi (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,567 menunjukkan bahwa apabila iklim organisasi meningkat sebesar 1 persen maka kinerja akan meningkat sebesar 0,567 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Nilai signifikan (sig) sebesar 0,000, nilai ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan 0,05 maka pengaruh komitmen organisasi terhadap iklim organisasi adalah signifikan.

Berdasarkan perhitungan SPSS, nilai t hitung sebesar 4,540 sedangkan *p value* sebesar 0,000 sehingga *p value* < 5% ($0,000 < 0,05$), artinya ada pengaruh signifikan variabel komitmen organisasi terhadap iklim organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka iklim organisasi akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama bahwa variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,396 menyatakan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,396 satuan. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khan et al. dalam Busro (2018: 75) komitmen organisasi merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pada sebagian besar organisasi yang tingkat stresnya tinggi, akan berakibat pada rendahnya kepuasan dan

rendahnya produktivitas kerja serta rendahnya komitmen organisasi. Sebaliknya, pada organisasinya tingkat komunikasi interpersonalnya tinggi, akan meningkatkan komitmen organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi, dan sebaliknya. Semakin rendah komitmen anggota organisasi semakin rendah pula kinerja anggota organisasi tersebut”

Dengan adanya komitmen organisasi yang baik, akan terciptanya sebuah dedikasi dan loyalitas individu yang tinggi terhadap organisasi. Selain itu, individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan perilaku positif dari pegawai dan akan meningkatkan kinerja. Dengan sumber daya yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi merupakan suatu modal yang besar bagi organisasi dalam mencapai visi dan misinya.

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa variabel iklim organisasi (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,628 menyatakan bahwa setiap kenaikan iklim organisasi sebesar 1 satuan akan

meningkatkan kinerja sebesar 0,628 satuan. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suandi, Othman dan Ismail tahun 2014 hubungan antara Iklim Organisasi, stres kerja dan kinerja kerja antara petugas Departemen Pendidikan Negara (JPN). Fokus dari penelitian ini adalah untuk menentukan kinerja pekerjaan pejabat departemen pendidikan negara, tingkat stres kerja di antara para pejabat, tingkat koneksi antara iklim organisasi dengan stres kerja dari pejabat Departemen Pendidikan Negara, melihat perbedaan dalam tingkat kinerja menurut faktor demografis dan melihat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja. Temuan penelitian mengenai tingkat kinerja pekerjaan menunjukkan bahwa 75,8% responden berada pada tingkat tinggi, 23,7% responden berada pada tingkat sedang, sedangkan 0,5% responden berada pada tingkat rendah. Untuk iklim organisasi, temuan menunjukkan bahwa 79,0% responden berada di tingkat sedang, 1,6% responden berada di tingkat

tinggi dan 19,4% responden berada pada level rendah. Dalam hal hubungan antara variabel independen (iklim organisasi) dan variabel dependen (kinerja pekerjaan), temuan penelitian menunjukkan bahwa ada tingkat moderat hubungan positif yang cukup signifikan antara iklim organisasi dan kinerja pekerjaan Pendidikan Negara. Petugas Departemen.

Dengan adanya iklim organisasi yang baik, mulai dari hal yang terkecil misalkan: ruang kerja yang baik, hubungan antar sesama pegawai yang harmonis akan dapat menimbulkan suatu sikap yang positif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Selain itu, individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan perilaku positif dari pegawai dan akan meningkatkan kinerja yang baik.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap iklim organisasi (X2). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,567 menyatakan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi sebesar 1 satuan akan

meningkatkan kinerja sebesar 0,567 satuan. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif iklim organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh McMurray et al. tahun 2004 dengan metode penelitian kuantitatif tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi. Subjek dipilih dari tiga perusahaan manufaktur komponen otomotif besar Australia. Sebuah kuesioner diberikan kepada 1.413 karyawan dari empat puluh dua negara asal. Tingkat respons 97,8 persen menghasilkan 1.382 kuesioner yang dapat digunakan. Korelasi yang signifikan (0,66) antara komitmen organisasi dan iklim organisasi ditemukan.

Komitmen organisasi merupakan sebuah ikatan antara individu dan organisasinya, dalam hal ini tentu komitmen dari pegawai dapat tercipta ketika pegawai tersebut mendapatkan suasana atau lingkungan kerja yang dapat membawanya ke arah yang positif dan meningkatkan kinerjanya dalam organisasi, bukan sebaliknya. Dan dengan komitmen organisasi yang baik dapat menciptakan suasana

dan lingkungan kerja menjadi lebih baik.

Kesimpulan

Hasil kalkulasi statistik dan temuan penelitian yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, diambilah kesimpulan yang dapat dijelaskan di bawah ini yaitu:

1. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan komitmen organisasi dan kinerja. Ini menjelaskan bahwa perlakuan komitmen organisasi dengan perbaikan akan menghasilkan perbaikan kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja. Ini menjelaskan bahwa perlakuan iklim organisasi dengan perbaikan akan menghasilkan perbaikan kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap iklim organisasi. Ini menjelaskan bahwa perlakuan komitmen organisasi dengan perbaikan akan menghasilkan perbaikan iklim organisasi.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Lebak diharapkan untuk meningkatkan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai

sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi.

Daftar Pustaka

- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational Justice Perceptions As Predictor Of Job Satisfaction And Organization Commitment *International journal of Business and Management*, 4(9), 145-154.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Ekvall, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation. *European journal of work and organizational psychology*, 5(1), 105
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guzley, R. M. (1992). Organizational Climate And Communication Climate: Predictors Of Commitment To The Organization. *Management communication quarterly*, 5(4), 379-402.
- Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' Goal Orientations, The Quality Of Leader-Member Exchange, And

The Outcomes Of Job Performance And Job Satisfaction. *Academy Of Management Journal*, 47(3), 368-384.

McMurray, A. J., Scott, D. R., & Pace, R. W. (2004). The Relationship Between Organizational Commitment And Organizational Climate In Manufacturing. *Human Resource Development Quarterly*, 15(4), 473-488.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing The "Side-Bet Theory" Of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal Of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.

Moehleriono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Jakarta: Rajawali Pers

Noor, J (2011).*Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenada Media.

Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.

Suandi, T., Ismail, I. A., & Othman, Z. (2014). Relationship Between Organizational Climate, Job Stress And Job Performance Officer At State Education

Department. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 2(1), 17-28.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.

Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.