

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN
DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

TONNY SETIAWAN SINAGA

158320097



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2019**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN DAN
PERTAMANAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan
Nama : TONNY SETIAWAN SINAGA
No. Stambuk : 158320097
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I
Drs. Muslim Wijaya, M.Si

Pembimbing II
Dra. Annisa LKS, MMA

Dekan
Dr. H. Husein Efendi, SE, M.Si

Mengetahui
Ketua Studi
Tedi Pribadi, SE, MM

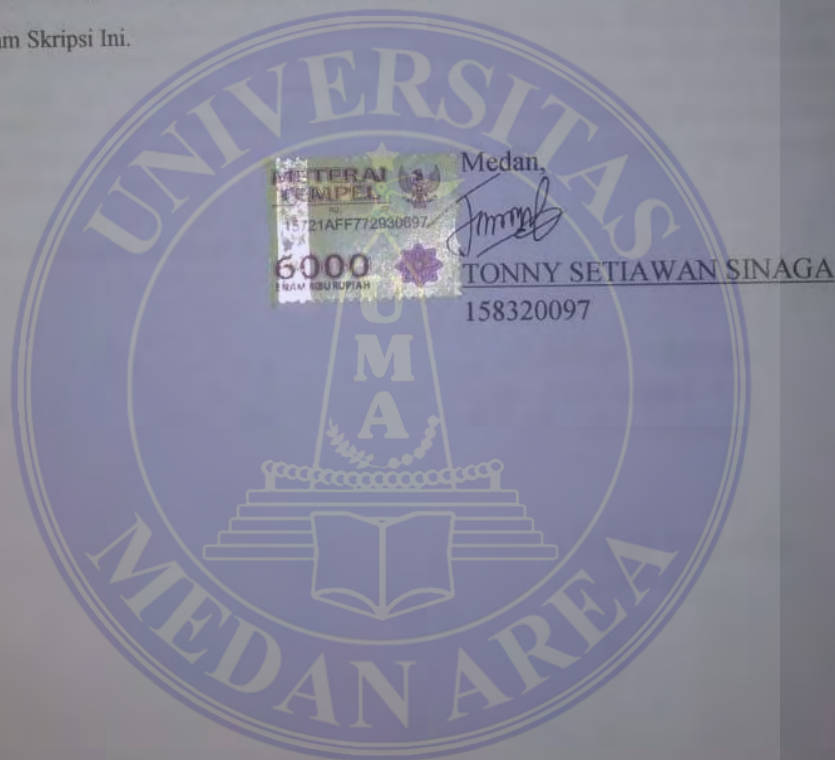


Tanggal Lulus : 9 April 2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya Menyatakan Bahwa Skripsi Yang Saya Susun Ini, Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Merupakan Hasil Karya Tulis Saya Sendiri. Adapun Bagian-Bagian Tertentu Dalam Penulisan Skripsi Ini Yang Saya Kutip Dari Hasil Karya Orang Lain Telah Dituliskan Secara Jelas Sesuai Dengan Norma, Kaidah Dan Etika Penulisan Ilmiah.

Saya Bersedia Menerima Sanksi Pencabutan Gelar Akademik Yang Saya Peroleh Dan Sanksi-Sanksi Lainnya Dengan Peraturan Yang Berlaku, Apabila Di Kemudian Hari Ditemukan Adanya Plagiat Dalam Skripsi Ini.



ABSTRAK

TONNY SETIAWAN SINAGA, Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, tahun 2019.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, serta apakah Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota Medan. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang berjumlah 104 pegawai. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu Teknis Analisis Data, Uji Analisis data, Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yaitu Uji t (Parsial), Uji f (simultan) dan Koefisien Determinasi.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,424 menunjukkan sekitar 42,4% variable Y (Kinerja Pegawai) dapat dijelaskan oleh variable Iklim Organisasi (X1) dan komitmen Organisasi (X2).

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

TONNY SETIAWAN SINAGA, *Influence of Organizational Climate and Organizational Commitment to Employee Staff at Medan City Sanitation and Landscaping Office, 2019.*

The research objective to be achieved by the authors of this study is to find out whether Organizational Climate has a positive and significant effect on the performance of employees at the Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan Agency, whether Organizational Commitment has a positive effect on the performance of employees in Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan Organization and Organizational Commitment have a positive and significant effect on the performance of employees at the Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. The population and samples in this study were employees of the Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan Medan, amounting to 104 employees. Data analysis techniques used were Technical Data Analysis, Data Analysis Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test namely t Test (Partial), Test f (simultaneous) and Coefficient of Determination.

Based on the results of the partial test (t test) it can be concluded that Organizational Climate has a significant influence on employee performance. Organizational Commitment has a significant influence on employee performance. Based on the results of the F test it can be concluded that the variable Organizational Climate and Organizational Commitment simultaneously have a significant effect on employee performance. The R-Square value obtained is equal to 0.424 indicating that about 42.4% of the Y variable (Employee Performance) can be explained by the organizational variable (X1) and Organizational commitment (X2).

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Commitment, Performance*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”**. Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua saya, yakni Ayahanda tersayang Jonner Sinaga dan Ibunda tercinta Tiurmaida Silitonga, SE atas jerih payah dan do'a nya selama ini kepada penulis yang terus menjadi motivasi dan menyelesaikan studi Strata I ini. Selanjutnya atas dorongan dan bantuan dari berbagai pihak secara moril dan materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M,sc selaku rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial SE, M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Teddi Pribadi SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

5. Bapak Drs. Muslim Wijaya, Msi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan – masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan – masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi
7. Ibu Gadiesya Mahalanie, SE, M.Si dan Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Sekretaris yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan – masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis
9. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area
10. Buat sahabat – sahabat ku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Semua teman – teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang membutuhkannya.

Medan, Februari 2019

Tonny Setiawan Sinaga

15.832.0097

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 5 |
| 1.5 Hipotesis | 6 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Teori Iklim Organisasi | 7 |
| 2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi | 7 |
| 2.1.2 Jenis-Jenis Iklim Organisasi | 8 |
| 2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi | 9 |
| 2.1.4 Indikator Iklim Organisasi | 11 |
| 2.2. Teori Komitmen Organisasi | 13 |
| 2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi | 13 |
| 2.2.2 Jenis-Jenis Komitmen Organisasi | 14 |
| 2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi | 15 |

| | |
|---|----|
| 2.2.4 Indikator Komitmen Organisasi | 16 |
| 2.3 Teori Kinerja Pegawai..... | 18 |
| 2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai | 18 |
| 2.3.2 Jenis-Jenis Kinerja Pegawai..... | 19 |
| 2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai | 20 |
| 2.3.4 Indikator Kinerja Pegawai | 21 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu | 23 |
| 2.5 Kerangka Konseptual | 24 |
| BAB III. METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 26 |
| 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 26 |
| 3.2.1 Lokasi Penelitian..... | 26 |
| 3.2.2 Waktu Penelitian | 26 |
| 3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian | 27 |
| 3.3.1 Populasi | 27 |
| 3.3.2 Sampel..... | 27 |
| 3.4 Defenisi Operasional Variabel | 29 |
| 3.4.1 Variabel Terikat (Dependent Variabel)..... | 29 |
| 3.4.2 Variabel Bebas (Independent Variabel) | 29 |
| 3.5 Jenis dan Sumber data Penelitian | 31 |
| 3.6 Metode Pengumpulan Data | 32 |
| 3.7 Metode Analisis Data | 34 |
| 3.7.1 Teknik Analisis Data..... | 34 |
| 3.8 Uji Asumsi Klasik | 36 |

| | |
|-------------------------------------|----|
| 3.8.1 Uji Normalitas | 36 |
| 3.8.2 Uji Heteroskedastisitas | 36 |
| 3.8.3 Uji Multikolinearitas | 36 |
| 3.9 Uji Hipotesis | 37 |
| 3.9.1 Uji t | 37 |
| 3.9.2 Uji F | 38 |

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1 Hasil Penelitian | 40 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Organisasi | 40 |
| 4.1.2 Struktur Organisasi | 42 |
| 4.1.3 Penyajian Data Responden | 43 |
| 4.1.4 Penyajian Data Angket Responden | 45 |
| 4.2 Pembahasan | 53 |
| 4.2.1 Uji Validitas dan Reabilitas | 53 |
| 4.2.2 Uji Asumsi Klasik | 56 |
| 4.2.3 Uji Statistik | 61 |
| 4.2.4 Uji Hipotesis | 62 |
| 4.2.5 Koefisien Determinasi | 66 |
| 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian | 68 |
| 4.3.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota Medan | 68 |
| 4.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan | 69 |

| | |
|--|----|
| 4.3.3 Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan | 69 |
| 4.4 Perbandingan Hasil Penelitian dengan Peneliti Terdahulu | 70 |

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan..... | 72 |
| 5.2 Saran..... | 73 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



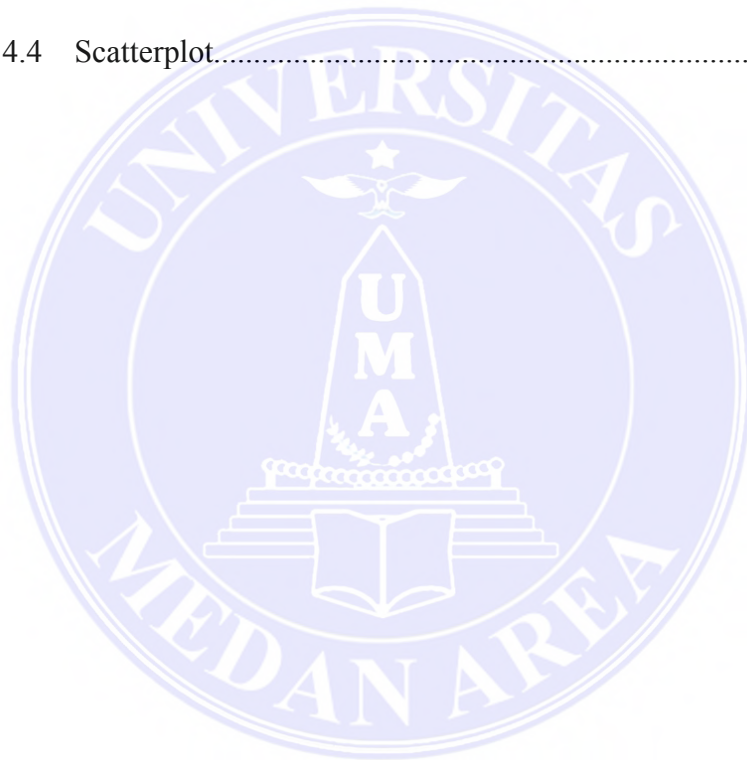
DAFTAR TABEL

| No. | Keterangan | Halaman |
|------------|--|---------|
| Tabel 2.1. | Penelitian Terdahulu | 23 |
| Tabel 3.1. | Rencana Penelitian | 27 |
| Tabel 3.2. | Batasan Operasional Variabel dan Indikator Variabel | 30 |
| Tabel 3.3. | Penilaian Pengukuran Likert | 33 |
| Tabel 4.1. | Jenis Kelamin Responden | 43 |
| Tabel 4.2. | Usia | 44 |
| Tabel 4.3 | Pendidikan Responden | 44 |
| Tabel 4.4 | Penyajian Data Angket Responden | 45 |
| Tabel 4.5 | Saya memahami Visi, Misi dan Tujuan Organisasi | 46 |
| Tabel 4,6 | Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab | 46 |
| Tabel 4.7 | Pentingnya penghargaan pegawai terhadap kinerja pegawai | 47 |
| Tabel 4.8 | Rekan kerja saya sangat mendukung tugas-tugas saya | 47 |
| Tabel 4.9 | Saya tidak akan meninggalkan organisasi walaupun saya menerima pekerjaan yang lebih baik..... | 48 |
| Tabel 4.10 | Saya mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku..... | 48 |
| Tabel 4.11 | Saya merasa mendapatkan keuntungan lebih jika tetap bekerja dengan organisasi | 49 |
| Tabel 4.12 | Sayamelaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi..... | 49 |
| Tabel 4.13 | Saya mendapat bantuan dari rekan say ajika mendapatkan Kesulitan dalam menyelesaikan tugas saya | 50 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.14 Saya merasa aturan organisasi tidak membebani saya dalam melakukan sesuatu diluar pekerjaan..... | 50 |
| Tabel 4.15 Kualitas kerja yang saya hasilkan dapat diterima oleh atasan | 51 |
| Tabel 4.16 Saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi tepat waktu | 51 |
| Tabel 4.17 Saya memiliki komunikasi yang baik | 52 |
| Tabel 4.18 Saya terampil dalam mengelola pekerjaan dengan rapi dan baik | 52 |
| Tabel 4.19 Saya memberi ide atau gagasan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi | 53 |
| Tabel 4.20 Estimasi Uji Validitas..... | 54 |
| Table 4.21 Uji Reabilitas Instrument | 55 |
| Tabel 4.22 Uji Multikolineritas | 59 |
| Tabel 4.23 Regresi Linear Berganda | 61 |
| Tabel 4.24 Uji-t | 62 |
| Tabel 4.25 Uji F..... | 65 |
| Tabel 4.26 Koefisien Determinasi..... | 67 |
| Tabel 4.27 Hubungan antar Variable | 67 |

DAFTAR GAMBAR

| No. | Keterangan | Halaman |
|-------------|---------------------------|---------|
| Gambar 2.1. | Kerangka Konseptual | 25 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi..... | 42 |
| Gambar 4.2 | Histogram | 57 |
| Gambar 4.3 | Normalitas | 58 |
| Gambar 4.4 | Scatterplot..... | 60 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, dimana pegawai mampu menghasilkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Rencana yang sudah dicanangkan suatu organisasi akan berjalan lancar jika setiap anggota organisasi didalamnya memiliki kerjasama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik maupun faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana seseorang bekerja antara lain. Kemampuan individual; komponen kemampuan individual terdiri dari bakat, minat, dan faktor kepribadian individu. Usaha yang dicurahkan; komponen usaha yang dicurahkan terdiri dari motivasi, etika kerja, komitmen, kehadiran dan rancangan tugas. Dukungan organisasional; komponen dukungan organisasional terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, iklim organisasi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja.

Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali tali organisasi. Agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim

yang baik dan menyenangkan. Sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki kinerja yang tinggi.

Pegawai yang memahami pentingnya meningkatkan kinerja organisasi akan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi, yang secara langsung ataupun tidak langsung komitmen tersebut merupakan perwujudan loyalitas pegawai atau hanya sekedar suatu balas budi pegawai pada organisasi sehingga dengan komitmen tersebut pegawai akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar kelangsungan hidup organisasi semakin baik.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Medan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pelaksanaan pemerintahan bidang pekerjaan umum sub urusan kebersihan dan pertamanan.

Salah satu Bagian dalam Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan adalah bagian umum yang berperan dalam mengurus sarana dan pra sarana perjalan dinas pegawai, mengatur tata tertib penggunaan fasilitas dan aset organisasi, menyelesaikan dan mengevaluasi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan aspek hukum yang.

Seluruh peranan yang dilakukan oleh pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan diharapkan dapat membantu pencapaian tujuan utama Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Untuk meningkatkan kinerja, Bagian Umum perlu memperhatikan iklim organisasi dan komitmen organisasi, dimana terlihat bahwa iklim organisasi pada Bagian Umum Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan Medan adalah suasana kerja pegawai yang kurang kondusif.

Namun tingkat efektifitas komunikasi yang terjadi antar pimpinan dan pegawai belum optimal yang berdampak kesalah pahaman dalam pekerjaan dan kurangnya partisipasi seorang pemimpin yang membawahi pegawai-pegawainya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai.

Adanya kebijakan dan peraturan yang diterapkan organisasi, dimana tidak semua pegawai menerapkan aturan dan menerima kebijakan organisasi tersebut. Kurangnya komitmen pegawai terjadi dimana masih terdapat pegawai yang kurang disiplin, pegawai yang merasa terlalu nyaman berada di posisinya dan tidak merasa adanya alternatif pekerjaan lain selain di organisasi ini, sehingga menimbulkan kurangnya rasa ingin memberikan kontribusi yang lebih terhadap organisasi. Secara keseluruhan kondisi tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Mereka yang mempunyai komitmen tinggi cenderung lebih bertahan dan rendah absensinya daripada yang komitmennya rendah. Dimana terlihat dengan tingginya tingkat ketidakhadiran dari tahun ke tahun menandakan kurangnya keterlibatan dan komitmen Organisasi Bagian Umum Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan Medan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tercapainya tujuan utama Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan Medan dapat terlambat dalam realisasinya.

Uraian tersebut mengangkat masalah penelitian yang berkaitan dengan iklim organisasi dan komitmen organisasi yang kuat serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendorong penulis untuk memilih judul skripsi: **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan Iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan Komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
3. Apakah terdapat pengaruh Iklim organisasi dan Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan
3. Untuk menganalisis Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.



1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan serta pemikiran khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi organisasi untuk menentukan kebijakan, peraturan serta pengelolaan pegawai selanjutnya khususnya masalah iklim organisasi dan komitmen organisasi sehingga dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan dalam organisasi serta dapat terus menciptakan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Pembaca

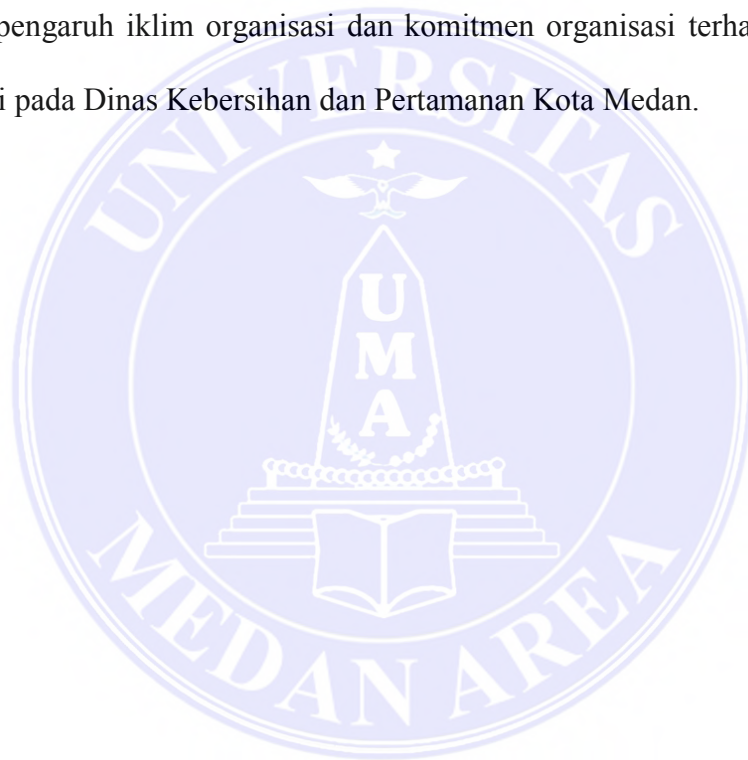
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi tambahan informasi mengenai Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang menerangkan fakta-fakta atau kondisi-kondisi yang diamati dan digunakan untuk langkah penelitian selanjutnya.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
2. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
3. Ada pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Iklim Organisasi

2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim atau Climate berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada di dalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut.

Istilah iklim organisasi dipakai oleh Lussier. Lussier mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*conditions*). Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya, Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh perusahaan maupun sebuah organisasi.

Menurut Lussier (2012:486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2011:81) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Ia menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Dari pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2 Jenis Jenis Iklim Organisasi

Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota

organisasi. Tagiuri dan Litwin mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi, Menurut wirawan (2012:136) ada beberapa jenis Iklim organisasi:

1. Iklim Psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clershif*), dan kurang inovasi.
2. Iklim Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
3. Iklim Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).
4. Iklim Birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.

2.1.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Dalam mencapai efektivitas suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berbeda-beda tergantung pada sifat dan bidang kegiatan atau usaha suatu organisasi. Sejalan dengan hal tersebut maka Stringer (2012:135) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi:

a. Karakteristik internal

Terdiri dari kondisi dalam organisasi yang diatur dan telah ditetapkan dalam mencapai tujuan organisasi. Karakteristik internal dikenal melalui beberapa dimensi:

- a) Formalisasi, yaitu tingkat penggunaan dokumentasi tertulis
- b) Spesialisasi, yaitu derajat pembagian tugas
- c) Sentralisasi, yaitu berupa pembagian kekuasaan dan proses pengambilan keputusan
- d) Otoritas, yaitu berupa pembagian tugas dan pengambilan keputusan
- e) Profesionalisme, yaitu menggambarkan tingkat pendidikan anggota
- f) Konfigurasi, yaitu menunjukkan pembagian anggota ke dalam bagian-bagian.

b. Karakteristik organisasi secara keseluruhan

Organisasi sebagai suatu sistem terbuka, dalam upaya pencapaian tujuan memiliki karakteristik tertentu sebagai totalitas dapat dilakukan melalui penelaahan terhadap ukuran organisasi, teknologi yang digunakan dan lingkungan yang dihadapi organisasi, faktor umum organisasi, ukuran organisasi, teknologi dan lingkungan akan mempengaruhi iklim yang dirasakan anggota, karena secara langsung ataupun tidak anggota pun berinteraksi dengan faktor-faktor tersebut.

c. Karakteristik individu

Seperti yang diungkapkan di atas, bahwa iklim organisasi tercipta dari hasil interaksi individu dalam organisasi iklim merupakan suasana yang dirasakan orang-orang yang terlibat dalam organisasi. Dengan demikian karakteristik individu seperti persepsi, sifat, kemampuan, akan mempengaruhi iklim organisasi. demikian juga dengan pengalaman masa lalu, harapan serta nilai-nilai yang dianut setiap individu akan berpengaruh terhadap proses interaksi, karakteristik individu yang satu dengan yang lain berbeda, akan memberi warna pada iklim yang terbentuk.

Besar kecilnya organisasi ditentukan oleh jumlah anggota yang terlibat dalam proses kegiatan organisasi. Dalam organisasi yang kecil memungkinkan frekuensi tatap muka antara individu menjadi lebih tinggi, sehingga tingkat keakraban menjadi lebih tinggi. Komunikasi lebih intensif sehingga memungkinkan terbentuknya suasana yang berbeda dengan organisasi yang berukuran besar. Lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, masing-masing faktor yang mempengaruhi iklim tersebut yaitu:

1. Lingkungan Eksternal.

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama.

2. Strategi Organisasi.

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan

pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

3. Pengaturan organisasi.

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

4. Kekuatan Sejarah.

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatannya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

5. Kepemimpinan.

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi pegawai. Motivasi pegawai merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

2.1.4 Indikator Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi pada keberhasilan organisasi. Iklim organisasi terjadi di setiap organisasi dan akan mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota or-

ganisasi. Kemudian Lussier (2012:487) mengatakan bahwa Indikator iklim meliputi:

1. Structure (Struktur)

Merupakan tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun. Tujuan organisasi, tingkatan tanggung jawab, nilai-nilai organisasi. Hal ini penting diketahui oleh pegawai agar mereka tahu apa yang sesungguhnya diharapkan dari mereka dan mereka dapat memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi, semakin tinggi “penstrukturan” suatu organisasi lingkungannya akan terasa makin kaku, tertutup, dan penuh ancaman. Sementara semakin otonomi dan kebebasan menentukan tindakan sendiri diberikan pada individu dan makin banyak perhatian yang diberikan manajemen terhadap pegawainya akan makin baik iklim kerjanya.

2. Responsibility (Tanggung jawab)

Merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh para pegawai. Dimana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan ke bawahan.

3. Reward (Penghargaan)

Merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha pegawai. Pegawai dihargai sesuai dengan kinerjanya. Pemimpin harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikan untuk membantu pegawai meraih puncak prestasi. Kesempatan berkembang harus menggunakan penghargaan dan peningkatan kinerja.

4. Warmth (Keramahan)

Berkaitan dengan tingkat kepuasan pegawai yang berkaitan dengan kepegawaian dalam organisasi. Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

5. Organizational identity and loyalty (Loyalitas)

Berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaan dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya. derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya pegawai merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

2.2 Teori Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan keinginan yang kuat dari pegawai untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi mencerminkan dedikasi pegawai dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen Organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Berikut ini dikemukakan definisi Komitmen Organisasi dari para ahli:

Robbins dan Judge (2011:111) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah pegawai yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

Menurut Mowday (dalam Sopiah 2013:155) komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. 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. Ko-

mitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang dirasakan individu untuk terikat dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga mereka tidak mudah untuk mencari pekerjaan di luar dari perusahaan tempat mereka bekerja.

2.2.2 Jenis-Jenis Komitmen Organisasi

Komitmen pada dasarnya berasal dari bahasa Latin yaitu dari kata “commiter” yang artinya adalah menyatukan, menggabungkan, mengerjakan, dan mempercayai. Jika diartikan dari asal katanya, maka komitmen merupakan sikap setia dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh seseorang yang telah memutuskan untuk bergabung ke dalam aktivitas keanggotaan organisasi tertentu, menurut Steers Dalam Meyer (2011:115) ada beberapa jenis komitmen:

1. Komitmen sikap

Komitmen sikap berfokus pada proses bagaimana seseorang mulai memikirkan mengenai hubungannya dalam organisasi atau menentukan sikapnya terhadap organisasi. Hal ini dapat dianggap sebagai sebuah pola pikir dimana individu memikirkan sejauh mana nilai tujuannya sendiri sesuai dengan organisasi dimana ia berada. Komitmen sikap melibatkan pengukuran terhadap komitmen dan variabel lain yang dianggap sebagai penyebab atau konsekuensi dari komitmen. Tujuannya adalah untuk menunjukkan bahwa komitmen yang kuat akan membentuk tingkah laku anggota organisasi sesuai dengan yang diharapkan, dan juga bertujuan untuk menunjukkan karakteristik individu dan situasi kondisi seperti apa yang memengaruhi perkembangan komitmen berorganisasi yang tinggi.

2. Komitmen perilaku

Komitmen perilaku berhubungan dengan proses dimana individu merasa terikat kepada organisasi tertentu dan bagaimana cara mereka mengatasi setiap masalah yang dihadapi. Komitmen perilaku, melihat anggota sebagai individu yang berkomitmen terhadap tingkah laku tertentu, dan bukan hanya sebagai suatu entitas saja. Sikap atau tingkah laku yang berkembang merupakan konsekuensi komitmen terhadap tingkah laku. Tujuan dari komitmen perilaku ini adalah untuk membuat individu memiliki komitmen terhadap organisasinya.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, di mana individu akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Menurut Greenberg (2010:82) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang, yang merupakan titik temu atau equilibrium dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan ketenangan, ketetapan hati, dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

2. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dipatuhi, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang, yang mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

3. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan, contohnya pelayanan pendidikan, pada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya. Hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara

husus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multi-kompleks. Organisasi pelayanan yang dimaksud disini adalah mengorganisir fungsi pelayanan yang baik dalam bentuk struktur maupun mekanisme yang akan berperan dalam mutu dan kelancaran pelayanan.

4. Faktor Pendapatan

Pendapatan ialah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga/pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi, baik dalam bentuk uang, fasilitas dalam jangka waktu tertentu. Pada dasarnya pendapatan harus dapat memenuhi kebutuhan hidup baik untuk dirinya dan keluarga.

5. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

2.2.4 Indikator Komitmen Organisasi

Para peneliti telah berusaha mengidentifikasi dan mengukur dimensi komitmen organisasi dalam rangka mempelajari hubungan antar komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini didorong oleh kemungkinan bahwa komitmen organisasi tertentu lebih efektif dibandingkan dengan yang lain.

Menurut Robbins and Judge (2011:111) Indikator untuk mengukur komitmen organisasi adalah:

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan affective commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

Dimensi untuk Komitmen afektif sebagai berikut:

- a. Memahami dan meyakini tujuan perusahaan
- b. Menerima norma-norma yang berlaku
- c. Mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku
- d. Bekerja secara rutin dan full day
- e. Mengerjakan tugas yang diberikan
- f. Menempatkan prioritas perusahaan di atas kepentingan pribadi

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

Dimensi untuk Komitmen Berkelanjutan adalah sebagai berikut:

- a. Melindungi aset-aset perusahaan
- b. Merasa merugi jika meninggalkan karena investasi yang telah diberikan kepada perusahaan
- c. Mendapatkan keuntungan lebih jika tetap tinggal dengan perusahaan

3. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus dalam organisasi tersebut.

Dimensi Komitmen Normatif adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan dan rasa patuh
- b. Melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi
- c. Merasa wajib membantu organisasi atas kesempatan yang telah diberikan
- d. Lamanya masa kerja pada perusahaan sebelumnya.

4. **Komitmen Terpadu** yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma- norma yang di anut organisasi merupakan norma yang bermanfaat.

5. **Komitmen terkontrol**

Komitmen terkontrol yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

2.3 Teori Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dan Sagala (2010:549) kinerja pegawai adalah hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur secara objektif dan dilakukan secara berkala. Kinerja pegawai adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Sedangkan kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang pegawai selama priode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standar, target, sasaran, kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atas perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan dengan membandingkan standar, target, sasaran, kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama.

Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal dan Sagala, 2010: 548-549).

Kinerja ialah 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 (Moeheriono, 2012: 95)

2.3.2 Jenis Jenis Kinerja Pegawai

Kinerja suatu organisasi, baik yang bergerak di bidang yang beroertasi mencari keuntungan, organisasi pemerintah atau organisasi pendidikan semuanya tergantung kinerja dari peserta organisasi yang bersangkutan. Meskipun setiap organisasi memiliki ragam tujuan yang berbeda di nilai berkinerja baik bila meraih keberhasilan. Dan hal ini disebabkan etos kerja dalam bentuk kinerjakaryawan sebagai pelaku organisasi yang baik.

Keberhasilan organisasi dengan ragam kinerja tergantung kepada kinerja para peserta organisasi yang bersangkutan. Unsur manusialah yang memegang peranan sangat penting dan menentukan keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Di dalam organisasi di kenal tiga jenis kinerja yakni:

a. Kinerja strategik

Kinerja strategik biasanya berkaitan dengan strategi dalam penyesuaian terhadap lingkungannya dan kemampuan di mana suatu organisasi berada. Biasanya kebijakan strategik di pegang oleh topmanajer karena menyangkut strategi mengha-

dapi pihak luar, dan juga kinerja strategik harus mampu membuat visi kedepan tentang kondisi makro ekonomi negara yang berpengaruh pada kelangsungan organisasi.

b. Kinerja administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk didalamnya tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Disamping itu, kinerja administratif berkaitan dengan kinerja dari mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi, agar tercapai sinkronisasi kerja antar unit kerja.

c. Kinerja operasional.

Kinerja operasional berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi. Kemampuan mencapai efektifitas penggunaan sumberdaya (modal, bahan baku, teknologi dan lain-lain) tergantung kepada sumber daya manusia yang mengerjakan.

2.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Wirawan (2012:35), kinerja pegawai atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

2. Faktor internal pegawai seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasikerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayalan).
3. Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja.

2.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Richard I. Henderson (dalam Wirawan, 2012:53) menjelaskan bahwa dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran. Dimensi pekerjaan menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja. Dari teori yang dijabarkan mengenai definisi kinerja, penulis menggunakan dimensi sebagai bahan acuan untuk mengisi data operasional variabel dari Sedarmayanti (2011:51) yang meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan (Quality of work), kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

Dimensi dari indikator ini adalah:

- a. Hasil kerja yang diperoleh
- b. Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi
- c. Manfaat hasil kerja

2. Ketepatan Waktu (Promptness), merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Dimensi dari indikator ini adalah:

- a. Penataan rencana kerja
 - b. Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja
 - c. Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas
3. (Prakarsa) Initiative, memberikan ide-ide untuk menunjang tercapainya tujuan dan mampu memanfaatkan waktu luang.

Dimensi dari indikator ini adalah:

- a. Pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi
 - b. Tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi
4. Kemampuan (Capability), mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi.

Dimensi dari indikator ini adalah:

- a. Kemampuan yang dimiliki
 - b. Keterampilan yang dimiliki
 - c. Kemampuan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki
5. Komunikasi (Communication), mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan/pimpinan dan sesama rekan kerja.

Dimensi dari indikator ini adalah:

- a. Komunikasi internal (kedalam) organisasi
- b. Komunikasi eksternal (keluar) organisasi
- c. Relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai upaya memperjelas tentang variable variable dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hail Penelitian |
|------------------------------|---|--|---|
| Triana Fitriastuti 2013 | Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai | Metode analisis deskriptif kualitatif | Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan merupakan variabel yang dominan |
| Angga Rahyu Shaputra 2015 | Pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) kantor wilayah pekanbaru | Metode analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial | Penelitian ini menunjukkan faktor parsial pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi secara simultan, kompetensi, komitmen dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai |
| Rosa Anggraeny 2013 | Pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD pengembangan produktivitas daerah disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur | Analisis regresi linier berganda | Penelitian ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh positif/signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai |
| Mukhlis Yunus | Pengaruh iklim organi- | Metode analisis de- | Penelitian ini menun- |

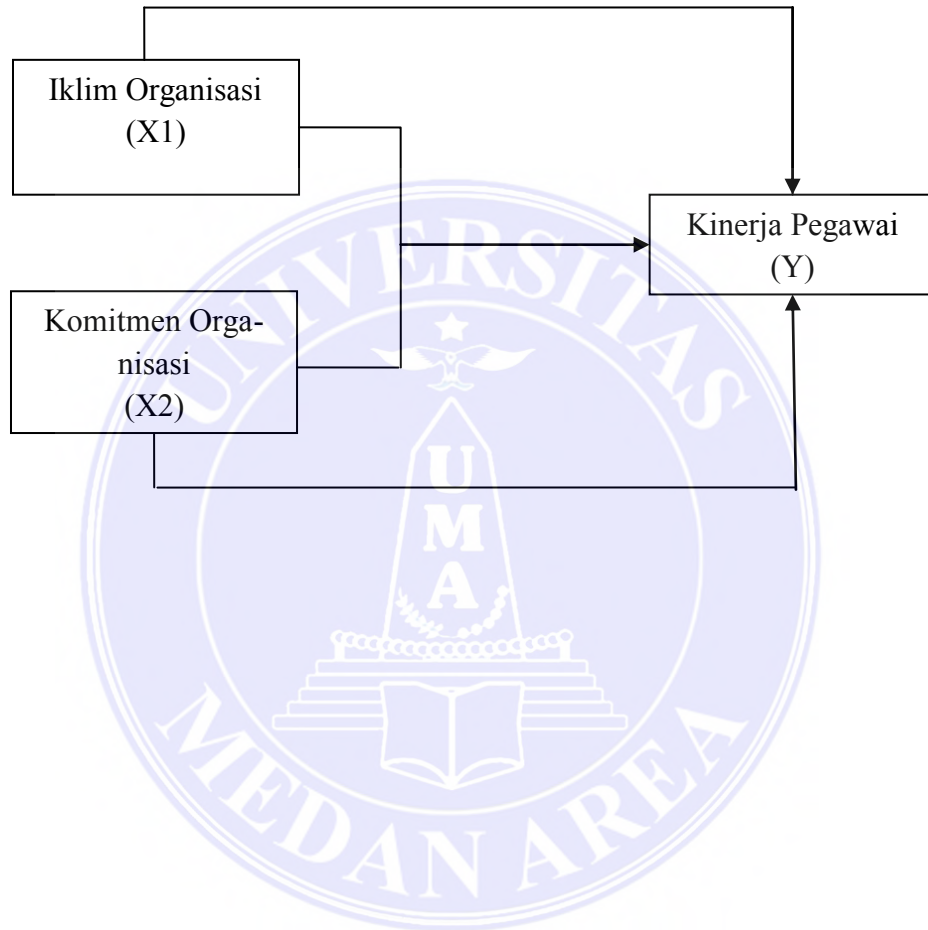
| | | | |
|--|--|---------------------|---|
| | sasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Serta dampaknya pada kinerja lembaga pemasyarakatan kelas IIA | skriptif Kualitatif | jukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA |
|--|--|---------------------|---|

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir.

Dalam penelitian ini, terdapat permasalahan yang dianggap penting yang terkait Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Skema kerangka untuk penelitian ini akan ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual: Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah Asosiatif, penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variable atau lebih. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk membandingkan karakteristik individu atau kelompok (Syamsudin & Damiyanti: 2011). Penelitian ini menilai sifat dari kondisi-kondisi yang tampak. Tujuan dalam penelitian ini dibatasi untuk menggambarkan karakteristik sesuatu sebagaimana adanya.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan yang beralamat di Jalan Pinang Baris No.114 Medan, Sumatera Utara

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan September 2018 – Maret 2019.

Berikut ini rencana penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1
Rencana Penelitian

| Waktu | Nov-18 | | | | Des-18 | | | | Jan-19 | | | | Feb-19 | | | | Mar-19 | | | | Apr-19 | | | |
|------------------------------------|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|
| Kegiatan | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Penyusunan Proposal | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bimbingan dan Seminar Proposal | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisi Proposal | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| Pengumpulan data dan Analisis Data | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| Bimbingan dan Seminar Hasil | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| Pengajuan Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dengan populasi berjumlah 104 pegawai. Tujuan diadakan populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi (Sugiyono dalam Ruslan, 2010:133).

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini adalah menggunakan metode *non prob-*

ability sampling (tidak semua anggota populasi dapat menjadi sampel penelitian) dengan cara *purposive sampling* artinya pemilihan sampel berdasarkan pada karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Ruslan, 2010:157).

Pada teknik *purposive sampling*, peneliti membatasi anggota sampel pada Pegawai yang memiliki masa kerja minimal 5 tahun. Tujuan pembatasan anggota sampel agar memperoleh informasi yang sesuai dari sasaran sampel tertentu. Responden dengan pengalaman kerja minimal 5 tahun dapat menjawab pertanyaan terkait tema penelitian yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi.

Penelitian ini menggunakan rumus Slovin yang digunakan untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui, sebagai berikut (Suharso, 2009:61)

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Perkiraan tingkat kesalahan (10%) Maka jumlah sampel yang diambil yaitu:

$$n = \frac{104}{1 + (104 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{104}{2,04}$$

$n = 50,980$ dibulatkan menjadi 51

Sehingga penelitian menggunakan sampel sebanyak 51 orang.

3.4 Defenisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel bertujuan untuk mendeteksi sejauh manavariabel pada satu atau lebih factor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan.

3.4.1 Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat (dependent variable) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011: 33). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Kinerja bermakna perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

3.4.2 Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas (independent variable) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2011: 33). Dalam penelitian ini variabel bebasnya iklim organisasi dan komitmen organisasi.

a. Iklim Organisasi (X1)

Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi.

b. Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang Pegawai secara sistematis dalam menjalankan tugas serta tanggungjawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas

Tabel 3.2

Operasional Variabel dan Indikator Variabel

| Variabel | Defenisi Operasional | Indikator | Skala |
|------------------------------------|--|--|----------------|
| Iklim Organisasi (X ₁) | Iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya | a. Struktur b. Tanggung Jawab c. Penghargaan d. Keramahan e. Loyalitas | Skala Likert's |

| | | | |
|---------------------------------------|---|--|----------------|
| | Lussier (2012:486) | | |
| Komitmen Organisasi (X ₂) | Komitmen Organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Robbins dan Judge (2011:111) | <ul style="list-style-type: none"> a. Komitmen afektif b. Komitmen berkelanjutan c. Komitmen normative d. Komitmen Terpadu e. Komitmen Terkontrol | Skala Likert's |
| Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan Veithzal dan Sagala (2010:548-549). | <ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas Pekerjaan b. Ketepatan Waktu c. Prakarsa d. Kemampuan e. Komunikasi | Skala Likert's |

3.5 Jenis dan Sumber Data Penelitian

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

- a. Sumber Data Primer yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu Pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dengan menyebarkan kuesioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan.
- b. Sumber Data Sekunder yaitu data-data berupa catatan, literatur, jurnal berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini yang dikumpulkan melalui internet.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan :

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian.

Survei lapangan terdiri dari:

- a. Observasi (Pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai evaluasi Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi serta kinerja.
- b. Daftar pertanyaan (Questioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertentu

lis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2010:199). Pada penelitian ini, yang menjadi subjek penelitian adalah Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medandengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel 3.3

Penilaian Pengukuran Likert

| Kode | Kriteria Jawaban | Nilai |
|------|---------------------|-------|
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| R | Ragu-Ragu | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Alasan digunakan skala Likert karena memiliki kebaikan dibandingkan tipe yang lain yaitu relatif mudah, selain itu menurut (Sidik dan Muis, 2013:172) skala Likert dapat memberikan keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pandangan atau sikap responden tentang issue yang dipertanyakan, dengan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

2. Penelitian Kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan-catatan dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Validitas atau tingkat ketepatan, kejituan atau keakuratan adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuan melakukan uji validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana tingkat keakurasian dari sebuah alat ukur untuk mengukur apa yang ingin diukur dan memastikan bahwa item dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang telah ditetapkan. Kualitas item-item yang diukur menentukan kualitas alat ukurnya. Jika suatu alat ukur mampu menunjukkan hasil ukurnya dengan akurat, maka alat ukur tersebut dikatakan berhasil. Kriteria Uji Validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. SPSS dapat mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha, dengan syarat apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ menunjukkan instrument yang di gunakan realible. Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu

kuesioner yang merupakan indicator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

c. Analisis Regresi Berganda

.Untuk menguji pengaruh Iklim Organisasi(X1), Komitmen Organisasi(X2) terhadap Kinerja (Y) pada Pegawai di Dinas Kebersihan dan Pertamana Kota Medan dilakukan menggunakan *multiple regression analysis model* (model analisis regresi berganda).Penulis memilih model ini karena hanya untuk menguji pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science).

Rumus regresi liner berganda yang digunakan adalah:

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_{1-2} =Koefisien Regresi dari setiap Variable Independent

X1 = Iklim Organisasi

X2 = Komitmen Organisasi

e = *Error*

3.8 Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

3.8.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP- Plots.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel independent adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan Variante Inflation Factor (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

1. $VIF < 10,00$ maka tidak terdapat multikolinearitas
2. $Tolerance > 0,10$ maka tidak terdapat multikoliniearitas

3.9 Uji Hipotesis

Setelah melakukan pengukuran variabel dalam penelitian ini, tahap selanjutnya yang akan dilakukan adalah pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis secara statistik ini dilakukan untuk melihat diterima atau ditolak hipotesis yang diajukan. Pengujian pengaruh tersebut dilakukan melalui uji parsial dan simultan oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode survei. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka rancangan pengujian hipotesis harus dilakukan terlebih dahulu (Ginting & Situmorang, 2011: 55). Rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menguji pengaruh Iklim organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka penelitian ini dilakukan dengan cara meregres ketiga variabel, baik variabel dependen maupun variabel independen.

3.9.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lainnya konstan (Smale, 2012: 148). Jika tingkat profitabilitasnya lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap t hitung,

kemudian membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila t hitung $>$ t tabel dan tingkat signifikansi (α) $<$ 0,05 maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila t hitung $<$ t tabel dan tingkat signifikansi (α) $>$ 0,05 maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.2 Uji F

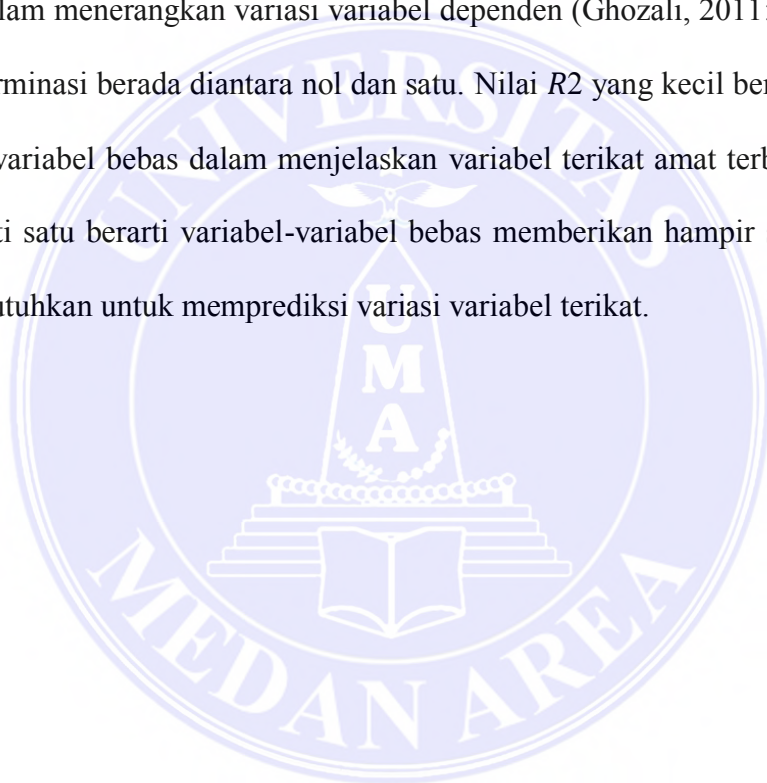
Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Juliandi, Irfan dan Manurung, 2012: 55). Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap F hitung kemudian membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila F hitung $>$ F tabel dan tingkat signifikansi (α) $<$ 0,05 maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila F hitung $<$ F tabel dan tingkat signifikansi (α) $>$ 0,05 maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara simultan semua varia-

bel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

b. Pengujian Determinan

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:15). Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Medan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pelaksanaan pemerintahan bidang pekerjaan umum sub urusan kebersihan dan pertamanan. Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan beralamat di Jalan Pinang Baris No.114 Medan, Sumatera Utara, Indonesia.

Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan memiliki fungsi:

1. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dibidang pertamanan dan keindahan kota.
2. Memberikan bimbingan dan pengarahan terhadap instansi pemerintah, swasta serta masyarakat bidang pertamanan dalam rangka usaha meningkatkan kebersihan, ketertiban, kerapian dan keindahan.
3. Menyediakan tanah perkuburan umum, menyelenggarakan pengangkutan jenazah, melayani penguburan serta serta merawat kuburan-kuburan umum milik pemerintah daerah.
4. Menyenggarakan pembangunan, perawatan taman-taman kota, pohon-pohon pelindung, tempat-tempat rekreasi umum, lampu-lampu penerangan jalan / taman, jalur hijau, lapangan olah raga berikut bangunannya.

5. Mengelola izin reklame, mengatur letak, bentuk dan penempatan reklame untuk sarana dan dekorasi kota ditinjau dari teknis kebersihan, ketertiban, kerapian dan keindahan.
6. Melaksanakan seluruh kewenangan yang ada sesuai dengan bidang tugasnya.
7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah.

Visi dan Misi Organisasi adalah:

1. Visi

Menjadi Kota Masa Depan yang Multikultural, Bersih, Indah, Humanis, dan Sejahtera.

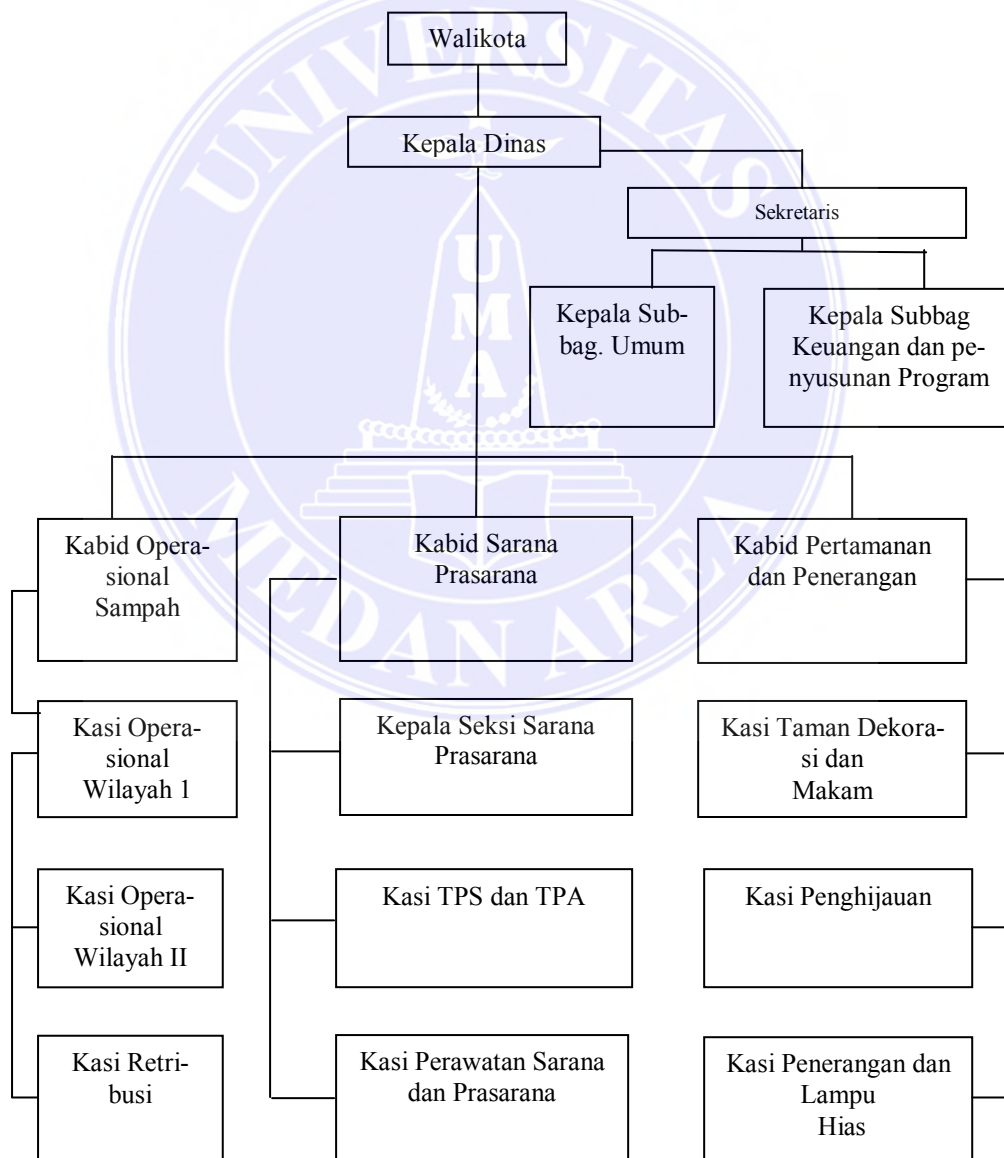
2. Misi

- a. Meningkatkan keindahan kota melalui penataan elemen sarana pertamanan, dekorasi kota dan Penerangan Jalan Umum (PJU).
- b. Mengoptimalkan perolehan Pendapatan Asli Daerah (PAD) melalui pengelolaan Pajak Penerangan jalan, Reklame, Pemakaman dan Retribusi lainnya.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan antar bagian, fungsi, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dalam organisasi. Struktur organisasi perusahaan dapat dilihat pada Gambar di bawah ini:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan



Sumber. Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan 2019

4.1.3 Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 51 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|---------------|-----------------------------|-------------------|
| 1 | Pria | 34 | 66,7% |
| 2 | Wanita | 17 | 33.3% |
| Total | | 51 | 100% |

Sumber hasil penelitian 2019

Dari tabel diatas terlihat persentase jenis kelamin responden, dimana mayoritas responden berjenis kelamin laki laki berjumlah 34 orang (66,7%), dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang (33,3%).

2. Usia Responden

Tabel 4.2 Usia

| Usia | Jumlah | Persentase |
|-------------|----------|------------|
| < 25 Tahun | 7 orang | 13,7% |
| 25-35 Tahun | 14 orang | 27,5% |
| >35 Tahun | 30 orang | 58,8% |

Sumber hasil penelitian 2019

Dari tabel diatas terlihat usia responden, dimana responden yang berusia dibawah 25 tahun berjumlah 7 orang (13,7%), yang berusia diantara 25-35 tahun berjumlah 14 orang (27,5%), lalu yang berusia diatas 35 tahun berjumlah 30 orang (58,8%).

3. Pendidikan Responden

**Tabel 4.3
Pendidikan Responden**

| No | Pendidikan | N | % |
|---------------|------------|----|------|
| 1 | SMA | 18 | 35% |
| 2 | D3 | 4 | 8% |
| 3 | S1 | 23 | 45% |
| 4 | S2 | 6 | 12% |
| Jumlah | | 51 | 100% |

Sumber hasil penelitian 2019

Dari tabel diatas yakni deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa proporsi tingkat pendidikan responden yang tersebar Dalam penelitian ini adalah SMA yakni sebanyak 18 orang atau sebesar 35%, D3 yakni sebanyak 4 orang atau sebesar 8%, S1 yakni sebanyak 23 orang atau sebesar 45%, S2 yakni sebanyak 6 orang atau 12%.

4.1.4 Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebar sesuai dengan jumlah sampel yang sudah ditetapkan, yaitu sebanyak 51 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 15 item, yang terdiri dari 5 item untuk variabel bebas X1 (Iklim Organisasi), 5 item untuk variabel X2 (Komitmen Organisasi), dan 5 item untuk variabel terikat Y (Kinerja Pegawai).

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data angket yang sudah disebar, namun sebelum dilakukan pengujian hipotesa penulis akan menjabarkan persentase jawaban responden untuk setiap kuisioner yang telah disebar, penelitian ini menggunakan skala liker dengan skor 1 sampai dengan 5.

Tabel 4.4
Kriteria Jawaban Responden

| Kriteria | Keterangan |
|-----------------|---------------------|
| SS | Sangat Setuju |
| S | Setuju |
| KS | Kurang Setuju |
| TS | Tidak Setuju |
| STS | Sangat Tidak Setuju |

1. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Iklim Organisasi (X₁)

Tabel 4.5
Saya memahami visi, misi, dan tujuan organisasi

| NO | Kategori | Sampel | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 5 | Sangat Setuju | 11 | 21,6% |
| 4 | Setuju | 40 | 78,4% |
| 3 | Kurang Setuju | - | - |
| 2 | Tidak Setuju | - | - |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 51 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Pada pernyataan “Saya memahami visi, misi, dan tujuan organisasi” terlihat mayoritas responden menjawab sangat setuju, yaitu 40 orang (78,4%) artinya dalam hal ini responden sudah memahami struktur organisasinya di tempat mereka bekerja.

Tabel 4.6
Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab

| NO | Kategori | Sampel | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 5 | Sangat Setuju | 13 | 25,5% |
| 4 | Setuju | 38 | 74,5% |
| 3 | Kurang Setuju | - | - |
| 2 | Tidak Setuju | - | - |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 51 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Pada pernyataan “Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 38 orang (74, 5%) artinya sebagian besar responden memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap kinerjanya.

Tabel 4.7
Pentingnya penghargaan pegawai terhadap kinerja pegawai

| NO | Kategori | Sampel | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 5 | Sangat Setuju | 12 | 23,5% |
| 4 | Setuju | 39 | 76,5% |
| 3 | Kurang Setuju | - | - |
| 2 | Tidak Setuju | - | - |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 51 | 100% |

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Pada pernyataan “Pentingnya penghargaan pegawai terhadap kinerja pegawai” mayoritas responden menjawab setuju yang berjumlah 39 orang (76, 5%) artinya dalam penelitian ini penghargaan pegawai mempengaruhi kinerja responden.

Tabel 4.8
Rekan kerja saya sangat mendukung tugas- tugas saya

| NO | Kategori | Sampel | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 5 | Sangat Setuju | 12 | 23,5% |
| 4 | Setuju | 39 | 76,5% |
| 3 | Kurang Setuju | - | - |
| 2 | Tidak Setuju | - | - |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 51 | 100% |

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Pada pernyataan “Rekan kerja saya sangat mendukung tugas- tugas saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 39 orang (76, 5%). Artinya mayoritas responden sudah memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.9
Saya tidak akan meninggalkan organisasi walaupun saya menerima pekerjaan yang lebih baik

| NO | Kategori | Sampel | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 5 | Sangat Setuju | 14 | 27,5% |
| 4 | Setuju | 37 | 72,5% |
| 3 | Kurang Setuju | - | - |
| 2 | Tidak Setuju | - | - |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 51 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Pada pernyataan “Saya tidak akan meninggalkan organisasi walaupun saya menerima pekerjaan yang lebih baik.” Mayoritas responden yang berjumlah 37 orang (72,5%) menjawab setuju artinya dalam penelitian ini mayoritas responden memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

2. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

Tabel 4.10
Saya mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku

| NO | Kategori | Sampel | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 5 | Sangat Setuju | 16 | 31,3% |
| 4 | Setuju | 34 | 66,7% |
| 3 | Kurang Setuju | 1 | 2% |
| 2 | Tidak Setuju | - | - |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 51 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Pada pernyataan “Saya mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku” mayoritas responden 34 orang (66, 7%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini mayoritas responden menerima peraturan organisasi dan kebijakan organisasi ditempat mereka bekerja.

Tabel 4.11
Saya merasa mendapatkan keuntungan lebih jika tetap bekerja dengan organisasi

| NO | Kategori | Sampel | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 5 | Sangat Setuju | 16 | 31,4% |
| 4 | Setuju | 35 | 68,6% |
| 3 | Kurang Setuju | - | - |
| 2 | Tidak Setuju | - | - |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 51 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Pada pernyataan “Saya merasa mendapatkan keuntungan lebih jika tetap bekerja dengan organisasi.” Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 35 orang (68, 6%), artinya dari angket yang disebar mayoritas responden merasa mendapat keuntungan yang lebih jika berada di organisasi dalam jangka panjang.

Tabel 4.12
Saya melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi

| NO | Kategori | Sampel | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 5 | Sangat Setuju | 16 | 31,3% |
| 4 | Setuju | 34 | 66,7% |
| 3 | Kurang Setuju | 1 | 2% |
| 2 | Tidak Setuju | - | - |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 51 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Pada pernyataan “Saya melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 34 orang (66, 7%) artinya dalam penelitian ini mayoritas responden sudah melakukan tugas yang diberikan organisasi dengan baik.

Tabel 4.13
Saya mendapat bantuan dari rekan saya jika saya mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas saya

| NO | Kategori | Sampel | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 5 | Sangat Setuju | 14 | 27,5% |
| 4 | Setuju | 37 | 72,5% |
| 3 | Kurang Setuju | - | - |
| 2 | Tidak Setuju | - | - |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 51 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Pada pernyataan “Saya mendapat bantuan dari rekan saya jika saya mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas saya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 37 orang (72, 5%) artinya dari angket yang sudah disebar mayoritas responden memiliki kerja sama yang tinggi di dalam organisasi.

Tabel 4.14
Saya merasa aturan organisasi tidak membebani saya dalam melakukan sesuatu diluar pekerjaan

| NO | Kategori | Sampel | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 5 | Sangat Setuju | 15 | 29,4% |
| 4 | Setuju | 35 | 68,6% |
| 3 | Kurang Setuju | 1 | 2% |
| 2 | Tidak Setuju | - | - |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 51 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Pada pernyataan “Saya merasa aturan organisasi tidak membebani saya dalam melakukan sesuatu diluar pekerjaan.” Mayoritas responden menjawab kurang setuju yaitu 35 orang (68, 6%) artinya dalam penelitian ini mayoritas responden sudah bisa menerima aturan organisasi.

3. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.15
Kualitas kerja yang saya hasilkan dapat diterima oleh atasan

| NO | Kategori | Sampel | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 5 | Sangat Setuju | 18 | 35,2% |
| 4 | Setuju | 31 | 60,8% |
| 3 | Kurang Setuju | 1 | 2% |
| 2 | Tidak Setuju | 1 | 2% |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 51 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Pada pernyataan “Kualitas kerja yang saya hasilkan dapat diterima oleh atasan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 31 orang (60, 8%) artinya dari angket yang disebar mayoritas responden memiliki kinerja yang baik yang bisa diterima oleh atasan.

Tabel 4.16
Saya menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan oleh organisasi tepat waktu

| NO | Kategori | Sampel | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 5 | Sangat Setuju | 19 | 37,2% |
| 4 | Setuju | 31 | 60,8% |
| 3 | Kurang Setuju | 1 | 2% |
| 2 | Tidak Setuju | - | - |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 51 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Pada pernyataan “Saya menyelesaikan tugas- tugas yang diberikan oleh organisasi tepat waktu” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 31 orang (60,8%), artinya mayoritas responden disiplin waktu dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 4.17
Saya memiliki komunikasi yang baik

| NO | Kategori | Sampel | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 5 | Sangat Setuju | 25 | 49% |
| 4 | Setuju | 25 | 49% |
| 3 | Kurang Setuju | 1 | 2% |
| 2 | Tidak Setuju | - | - |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 51 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Pada pernyataan “Saya memiliki komunikasi yang baik” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 25 orang (49%), artinya responden memiliki komunikasi yang baik terhadap rekan kerja maupun atasannya.

Tabel 4.18
Saya terampil dalam mengelola pekerjaan dengan rapi dan baik

| NO | Kategori | Sampel | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 5 | Sangat Setuju | 27 | 52,9% |
| 4 | Setuju | 23 | 45,1% |
| 3 | Kurang Setuju | 1 | 2% |
| 2 | Tidak Setuju | - | - |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 51 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Pada pernyataan “Saya terampil dalam mengelola pekerjaan dengan rapi dan baik” sebanyak 27 orang (52, 9%) mayoritas responden menjawab sangat setuju, artinya dalam penelitian ini mayoritas pegawai terampil dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

Tabel 4.19
Saya memberi ide atau gagasan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi

| NO | Kategori | Sampel | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|-----------|----------------|
| 5 | Sangat Setuju | 17 | 33,3% |
| 4 | Setuju | 33 | 64,7% |
| 3 | Kurang Setuju | 1 | 2% |
| 2 | Tidak Setuju | - | - |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 51 | 100% |

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Pada pernyataan “Saya memberi ide atau gagasan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.” Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 33 orang (64,7%) artinya dalam penelitian ini mayoritas responden masih belum memiliki inisiatif kuat untuk memberikan ide atau gagasan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi organisasi.

4.2. Pembahasan

4.2.1 Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian ini di lihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Sugiyono (2012:172), instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan dengan program SPSS 17.0 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

3. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*. Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 51 orang responden dan menetapkan nilai r_{tabel} dari $n - 2$ ($51 - 2$), nilai r_{tabel} denganketentuan $df =$ jumlah kasus 49 dan tingkat signifikansi sebesar 5%, angka yang diperoleh $=0,275$

Berikut hasil dari pengujian validitas bisa dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.20
Estimasi Uji Validitas

| Uraian | Butir Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----------------|------------------|--------------|-------------|------------|
| Variabel X_1 | Q1 | 0,850 | 0,275 | Valid |
| | Q2 | 0,890 | | Valid |
| | Q3 | 0,844 | | Valid |
| | Q4 | 0,844 | | Valid |
| | Q5 | 0,840 | | Valid |
| Variabel X_2 | Q1 | 0,878 | 0,275 | Valid |
| | Q2 | 0,703 | | Valid |
| | Q3 | 0,898 | | Valid |
| | Q4 | 0,880 | | Valid |
| | Q5 | 0,883 | | Valid |
| Variabel Y | Q1 | 0,849 | 0,275 | Valid |
| | Q2 | 0,842 | | Valid |
| | Q3 | 0,901 | | Valid |
| | Q4 | 0,726 | | Valid |
| | Q5 | 0,836 | | Valid |

Sumber: Pengolahan SPSS

b. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sudah tepat dan konsisten. Artinya adalah apakah angket yang penulis gunakan sekarang akan memberikan hasil yang sama jika digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda atau waktu mendatang. Berikut ini adalah rumus *cronbach alpha* untuk pengujian reliabilitas.

Tabel 4.21

Uji Realibilitas Instrument

| Instrument | Nilai realibilitas | Status |
|--------------------------|--------------------|----------|
| Iklm Organisasi (X1) | 0,907 | Reliable |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0,903 | Reliable |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,888 | Reliable |

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0, 60 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

Kesimpulan:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* ≥ 0.60 maka reliabilitas cukup baik (terpercaya).
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* ≤ 0.60 maka reliabilitas kurang baik (tidak terpercaya).

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0, 60 dengan demikian seluruh instrument variable

penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

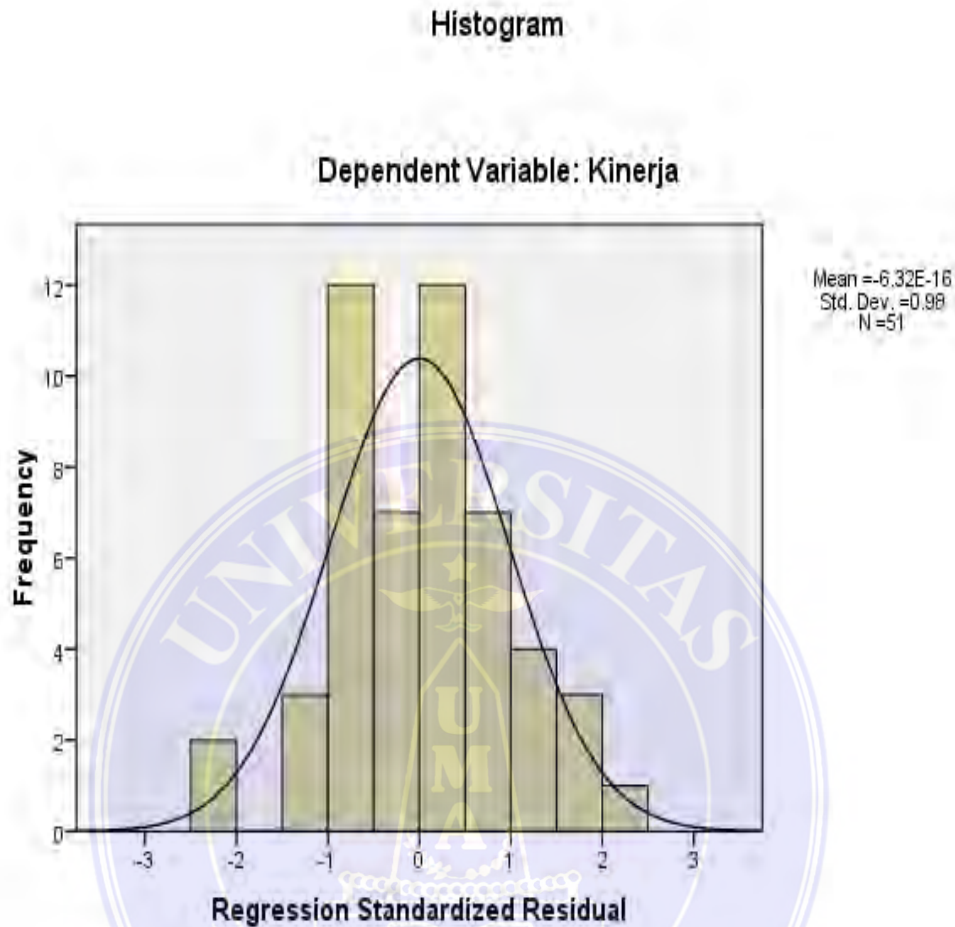
4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (Bell shaped). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.



Gambar 4.2 Histogram

Sumber: Hasil data SPSS

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal, karena sebagian besar data berada didalam kurva, dimana gambar histogram memiliki garis yang berbentuk lonceng dan memiliki kecembungan di tengah.

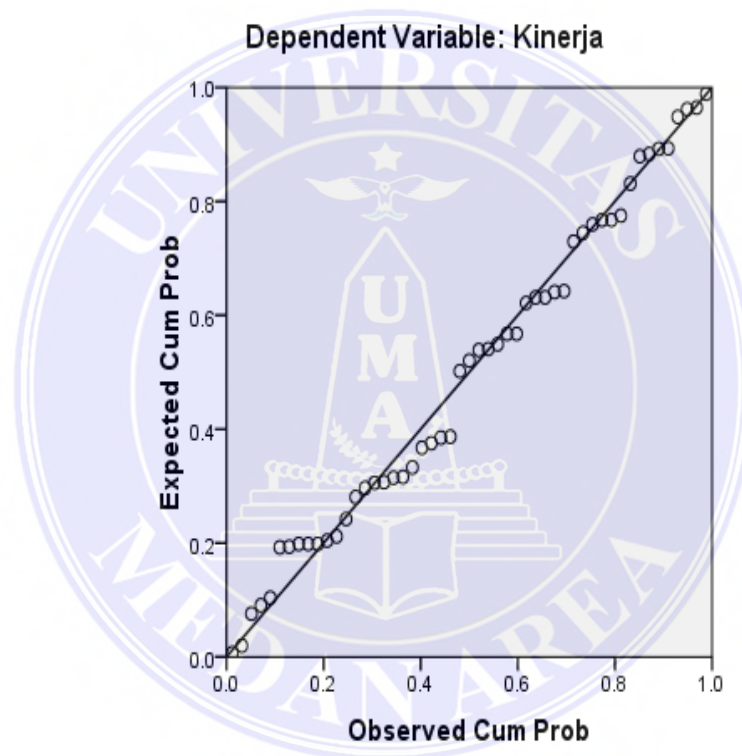
2. Grafik Normality Probability Plot, ketentuan yang digunakan adalah:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva *PP- Plots* dibawah ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 Normalitas

Sumber: Hasil data SPSS

Gambar 4.3 mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

b. Uji Multikolineritas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi yang kuat antar variable independen ketentuan pengujiannya bisa dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.22.
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics | |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 3.467 | 3.324 | | | |
| Iklm Organisasi Individu | .183 | .203 | .134 | .537 | 1.863 |
| Komitmen Organisasi | .677 | .183 | .553 | .537 | 1.863 |

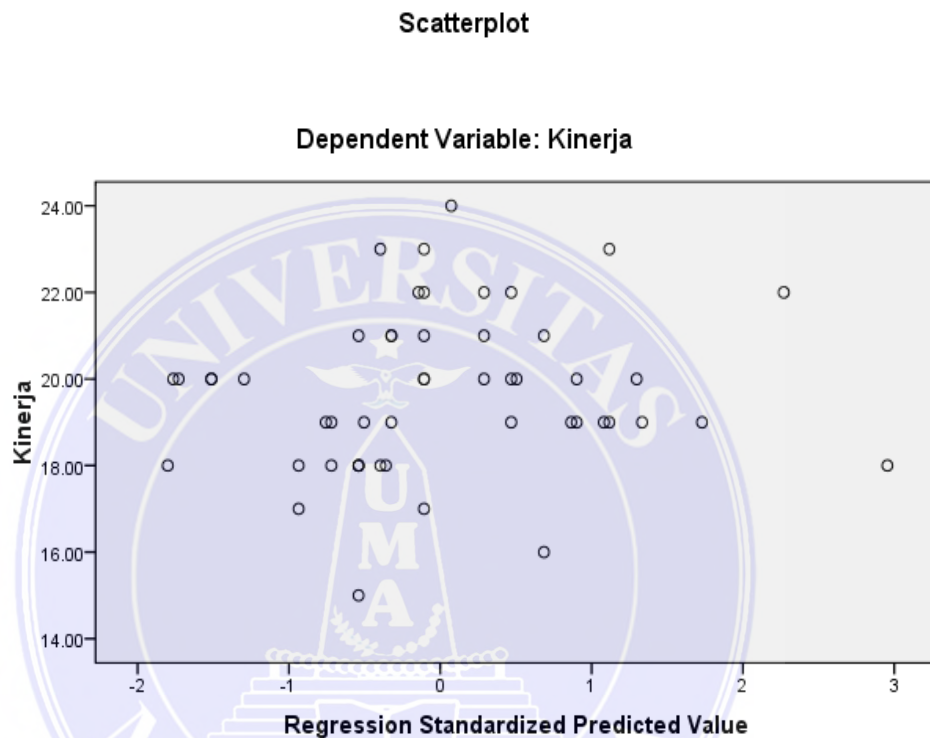
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari table diatas terlihat bahwa variabel Iklim Organisasi memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,863 kurang dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* sebesar $0,537 > 0,1$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolineritas. Variabel Komitmen Organisasi juga memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,863 kurang dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* sebesar $0,537 > 0,1$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolineritas.

c. Uji Heterodekasitas

Heterokedastisitas digunakan unbtuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas.



Gambar 4.4 Scatterplot

Sumber: Hasil data SPSS

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastitas” pada tabel regressi.

4.2.3 Uji Statistik

Pengujian hipotesis secara statistik ini dilakukan untuk melihat diterima atau ditolak hipotesis yang diajukan. Pengujian pengaruh tersebut dilakukan melalui uji parsial dan simultan oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode survey

a. Uji Regresi Linear berganda

Untuk menguji pengaruh Iklim Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dilakukan menggunakan *multiple regression analysis model* (model analisis regresi berganda). Kriteria pengujiannya bisa dilihat dibawah ini

Tabel 4.23.
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3.467 | 3.324 | | 1.043 | .000 |
| Iklim Organisasi | .183 | .203 | .134 | 4.825 | .000 |
| Komitmen Organisasi | .677 | .183 | .553 | 4.324 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
sumber hasil penelitian 2019

Persamaan dari tabel diatas adalah

$$Y=3.467 +0,183 X1+0,677X2+e$$

Model persamaan diatas bermakna

- a. Nilai konstanta sebesar = 3.467 menunjukkan variabel independen yaitu Iklim Organisasi dan komitmen organisasi dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan kinerja senilai 3.467%.
- b. Nilai koefisien regresi X_1 adalah sebesar 0,183 menunjukkan bahwa jika Iklim Organisasi mengalami peningkatan maka akan menaikkan kinerja senilai 1,83 %.
- c. Nilai koefisien regresi X_2 adalah sebesar 0. 677 menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 % maka akan menaikkan kinerja sebesar 6, 77%.

4.2.4 Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji secara Parsial)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah “Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Tabel 4.24.
Uji t Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3.467 | 3.324 | | 1.043 | .000 |
| Iklim Organisasi | .183 | .203 | .134 | 4.825 | .000 |
| Komitmen Organisasi | .677 | .183 | .553 | 4.324 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
sumber Hasil Penelitian 2019

1). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari tabel 4.24 diatas bisa dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 4.825, kemudian nilai sig nya adalah 0, 000:

Ho: $\beta = 0$, artinya Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya Iklim Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Petamanan Kota Medan.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Bedasarkan tabel 4.24 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel karakteristik individu sebesar 4,825 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ (51-2=49), di peroleh t_{tabel} 1, 677. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y, didalam hal ini $t_{hitung} = 4.825 > t_{tabel} = 1,677$. Ini berarti Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga Ho di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Iklim

Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

2). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.24 diatas bisa dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 4,324, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Ho: $\beta \neq 0$, artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Bedasarkan tabel 4.24 diatas diperoleh t-hitung untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 4,324 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($51-2=49$), di peroleh t tabel 1,677. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_2 dan Y, didalam hal ini $t_{hitung} = 4,324 > t_{tabel} = 1,677$. Ini berarti Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 <

0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

b. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.25.
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 134.127 | 2 | 67.063 | 17.696 | .000 ^a |
| | Residual | 181.913 | 48 | 3.790 | | |
| | Total | 316.039 | 50 | | | |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas terlihat nilai f_{hitung} yaitu 17.696, dan signifikannya adalah 0,000 kriteria pengujiannya adalah

$H_0: \beta = 0$, artinya Iklim Organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya artinya Iklim Organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Iklim Organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, Iklim Organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

Bedasarkan tabel 4.25 diatas terlihat nilai f hitung adalah 17.696 untuk uji kesalahan 5% (0,05) uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($51-2 = 49$) diperoleh nilai f hitung = 3,23 dalam hal ini $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($17.696 > 3,23$) maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh Iklim Organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

Selanjutnya lihat pula nilai sig yaitu 0,000, sedangkan taraf signifikan yang di tentukan adalah 0,05, dalam penelitian ini $0,000 < 0,05$ artinya Iklim Organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

4.2.5 Koefisien Determinasi

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase yang dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.26.
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .651 ^a | .424 | .400 | 1.94675 | 1.427 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 4.26 menunjukkan bahwa:

- a) $R = 0,651$ berarti hubungan variabel Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan 65, 1%. Artinya memiliki hubungan yang Erat.

Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27

Hubungan antar Variabel

| Nilai | Interpretasi |
|------------|-------------------|
| 0,0 – 0,19 | Sangat Tidak Erat |
| 0,2 – 0,39 | Tidak Erat |
| 0,4 – 0,59 | Cukup Erat |
| 0,6 – 0,79 | Erat |
| 0,8 – 0,99 | Sangat Erat |

Sumber: Situmorang (2014:170).

- b) R Square sebesar 0,424 berarti 42, 4% faktor-faktor Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dapat dijelaskan oleh Iklim Organisasi dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 57, 6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- c) *Adjusted R Square* sebesar 0,400 berarti 40% faktor-faktor Kinerja Pegawai PT. Sumatran Food Trade Medan dapat dijelaskan oleh Iklim Organisasi dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 60% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti lain
- d) *Standard Error of Estimated* adalah 1.94675 semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penjelasan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program SPSS, maka rumusan pernyataan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

4.3.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

Terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan hal ini terlihat dari nilai t -hitung $=4,825 > t$ -tabel $=1,677$. Taraf signifikannya yang bernilai 0,000, penelitian ini menerima hipotesis bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Iklim Organisasi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan Tonny setiawan Sinaga (2019) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”. Hasil uji menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

4.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan hal ini terlihat dari nilai t -hitung $= 4,324 > t$ -tabel $= 1,677$. Taraf signifikannya yang bernilai 0,000, penelitian ini menerima hipotesis bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor Komitmen Organisasi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan Tonny setiawan Sinaga (2019) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”. Hasil uji menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

4.3.3 Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

Terdapat pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, hal ini terlihat dari nilai uji f yang lebih tinggi dari f tabel yaitu $17,696 > 3,23$ dan taraf signifikan yang lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,000, *Adjusted R Square* sebesar 0,400 berarti 40%. Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan Tonny setiawan Sinaga (2019) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Iklim Organisasi

dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan

4.4 Perbandingan Hasil Penelitian Dengan Penelitian Terdahulu

Dari hasil penjelasan dan pembahasan yang di uji di penelitian ini, akan dibandingkan dengan penelitian terdahulu. Dari beberapa penelitian terdahulu pada halaman 20 yang akan dijadikan perbandingan adalah hasil penelitian terdahulu oleh Rosa Angraeny (2013) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan dan Iklim organisasi terhadap Kinerja pegawai pada UPTD pengembangan produktivitas daerah disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur”. Dari beberapa penelitian terdahulu hasil penelitian terdahulu inilah yang mendekati hasil penelitian saat ini, memiliki tiga variable yang berbeda dengan jumlah yang sama dan dan sama-sama memiliki tingkat kesalahan pada 0,05. Berikut hasil penelitian terdahulu oleh Rosa Angraeny (2013) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan dan Iklim organisasi terhadap Kinerja pegawai pada UPTD pengembangan produktivitas daerah disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur”.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Hasil uji determinasi (Kehandalan Model) memperlihatkan R-Square = 0, 740 atau = 74, 00%. Hal ini berarti bahwa sebesar 74, 00% variable tidak bebas dipengaruhi oleh kedua variable bebas, selebihnya variable tidak bebas dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Selanjutnya berdasarkan table 1 dari hasil perhitungan diperoleh Fhitung = 24,164 pada taraf nyata $\alpha=0, 05$ atau $\alpha < 0, 05$. Dari table tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $F = 0, 0000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama sama (simultan) variable bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable tidak bebasnya. Dengan

demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: Kepemimpinan dan Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada UPTD pengembangan produktivitas daerah disnakertans Provinsi Kalimantan Timur.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Variabel secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan hal ini terlihat dari nilai $t\text{-hitung} = 4,825 > t\text{-tabel} = 1,677$. Taraf signifikannya yang bernilai 0,000
- b) Variabel secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terdapat kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan dan pertaman Kota Medan hal ini terlihat dari nilai $t\text{-hitung} = 4,324 > t\text{-tabel} = 1,677$. Taraf signifikannya yang bernilai 0,000
- c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, hal ini terlihat dari nilai uji f yang lebih tinggi dari f tabel yaitu $17,696 > 3,23$, dan taraf signifikan yang lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,000 dan *Adjusted R square* yang sebesar 40%



B. Saran

Berikut ini peneliti mengemukakan beberapa saran sehubungan dengan hasil penelitian agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menetapkan kebijakan mendatang.

1. Bagi pihak Perusahaan:

a) Iklim Organisasi (X1): Dari segi Iklim Organisasi dilihat dari angket yang disebar ada beberapa poin yang perlu diperhatikan bahwa perlu diberikan motivasi kepada setiap pegawai agar mau menerima tantangan dalam pekerjaannya, karena terdapat sebahagian responden yang masih belum mampu menerima tantangan kerja.

b) Komitmen Organisasi (X2): Dari segi komitmen organisasi terdapat sebagian kecil responden yang masih belum menerima aturan perusahaan yang tertulis ataupun tidak, perlunya diberikan sosialisasi kepada para karyawan agar lebih patuh kepada peraturan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, di anjurkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga lebih maksimal.

3. Bagi perguruan tinggi, diharapkan dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk peneliti di waktu yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- Amilin & Rosita, Dewi. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating JAAI Edisi III*. Cetakan Keenam. Bandung : Alfabeta
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen Edisi I*. Cetakan Ketiga Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Greenberg. 2010. *Manajemen: Dasar, pengertian, dan Madalah Edisi II*. Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara .
- Juliandi, Irfan & Manurung, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Edisi I*. Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lussier. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Edisi III*. Cetakan Kedua. Jakarta : Erlangga.
- Rivai dan Sagala 2010. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan Edisi III*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Aswaja.
- Robin & Judge. 2011. *Organisasi Edisi I*. Cetakan Kedua. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ruslan. 2010. *Metode Penelitian dan Statistik untuk Perkuliahan, Penelitian Mahasiswa Sarjana, dan Pascasarjana Edisi I*. Cetakan Pertama. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Simamora. 2011. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Edisi II*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Smale. 2012. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Edisi III*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit MediaKom.
- Sopiah. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Edisi III*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi IV*.Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada
- Suharso. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS Edisi I*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Kencana, Prenadamedia Group.

- Sumarsono, Sonny. 2013 *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan Edisi I*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunarto. 2012. *Manajemen I & Manajemen II*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Amus
- Syamsudin & Damianti. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Edisi I*. Cetakan Kelima Belas. Bandung : Alfabeta.
- Veithzal & Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi Edisi II*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan.2012. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: Andi.



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PEERTAMANAN KOTA MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini.

I. DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 – 30 Thn b. 31 – 40 Thn c. 41 – 50 Thn
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng / checklist (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban setiap pertanyaan yang diterapkan.

KETERANGAN

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| N | = Netral | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

DAFTAR PERTANYAAN

1. Kuesioner Tentang Variable Iklim Organisasi (X_1)

| No | Keterangan | SS | S | N | TS | STS |
|--------------------------|---|----|---|---|----|-----|
| A. Struktur | | | | | | |
| 1 | Saya memahami, visi, misi, dan tujuan organisasi. | | | | | |
| B. Tanggung Jawab | | | | | | |
| 2 | Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. | | | | | |
| C. Penghargaan | | | | | | |
| 3 | Pentingnya penghargaan pegawai terhadap kinerja pegawai. | | | | | |
| D. Keramahan | | | | | | |
| 4 | Rekan kerja saya sangat mendukung tugas-tugas saya. | | | | | |
| E. Loyalitas | | | | | | |
| 5 | Saya tidak akan meninggalkan organisasi walaupun saya menerima pekerjaan yang lebih baik. | | | | | |

2. Kuesioner tentang variable Komitmen Organisasi (X_2).

| No | Keterangan | SS | S | N | TS | STS |
|----------------------------------|--|----|---|---|----|-----|
| F. Komitmen Afektif | | | | | | |
| 6 | Saya mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku. | | | | | |
| G. Komitmen Berkelanjutan | | | | | | |
| 7 | Saya merasa mendapatkan keuntungan lebih jika tetap bekerja dengan organisasi. | | | | | |
| H. Komitmen Normatif | | | | | | |
| 8 | Saya melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi. | | | | | |
| I. Komitmen Terpadu | | | | | | |
| 9 | Saya mendapat bantuan dari rekan saya jika saya mendapat kesulitan dalam menyelesaikan tugas saya. | | | | | |
| J. Komitmen Terkontrol | | | | | | |
| 10 | Saya merasa aturan organisasi tidak membebani saya dalam melakukan sesuatu diluar pekerjaan. | | | | | |

3. Kuesioner tentang variable Kinerja Pegawai (Y)

| No | Keterangan | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| K. | Kualitas Pekerjaan | | | | | |
| 11 | Kualitas kerja yang saya hasilkan dapat diterima oleh atasan. | | | | | |
| L. | Ketepatan Waktu | | | | | |
| 12 | Saya menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan oleh organisasi tepat waktu. | | | | | |
| M. | Komunikasi | | | | | |
| 13 | Saya memiliki komunikasi yang baik. | | | | | |
| N. | Kemampuan | | | | | |
| 14 | Saya terampil dalam mengelola pekerjaan dengan rapi dan baik. | | | | | |
| O. | Prakarsa | | | | | |
| 15 | Saya memberi ide atau gagasan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi. | | | | | |