

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA TK IT IBNU HAJAR DOMPU

Irwansyah¹, Siti Nurhalizah², Ega Saiful Subhan³, Mahmud⁴
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Jl. Syech Muhammad Lingkar Utara Sawete Bali 1 –
Dompu – Nusa Tenggara Barat
Email : danuaja36@gmail.com¹, stnurhalizah657@gmail.com², egar.saiful@mail.com³,
memettdomp@gmail.com⁴.

Abstract

This study aims to determine the influence of organizational climate and commitment on employee performance at TK IT Ibnu Hajar Domp. Associative quantitative research method, with saturated sample techniques, with as many as 34 employees. The questionnaire is the main data collection technique and is supported by observation, documentation, interviews, and literature studies. The data analysis technique uses SPSS v.25. The study results found a positive and significant influence between the variables of organizational climate and organizational commitment on employee performance through the t-test, while the f-test shows that both independent variables have a positive and significant effect together. This shows that the better the organizational climate and commitment, the more it will improve employee performance. The results of this study imply that the leadership of TK IT Ibnu Hajar Domp in improving employee performance must start with efforts to improve organizational climate and commitment to compete.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada TK IT Ibnu Hajar Domp. Metode penelitian kuantitatif asosiatif, dengan tehnik sampel jenuh sebanyak 34 pegawai. Kuesioner merupakan teknik pengumpul data yang utama dan didukung observasi, dokumentasi dan wawancara serta studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan SPSS v.25. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui uji t, sementara uji f menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan secara bersama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi dan komitmen organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berimplikasi bahwa pimpinan TK IT Ibnu Hajar Domp didalam meningkatkan kinerja pegawainya harus dimulai dengan upaya peningkatan iklim organisasi dan komitmen organisasi agar mampu bersaing.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan formal yang memiliki pola manajemen tersendiri dalam upaya melaksanakan tugas mendidik generasi suatu bangsa. Setiap sekolah wajib memberikan fasilitas belajar mengajar bagi anak didiknya. Sekolah merupakan tempat bagi pegawai untuk mentransfer pengetahuan kepada siswanya. Namun sekolah sebagai lembaga yang memberikan fasilitas belajar mengajar juga harus mengerti dengan keadaan pegawai dan siswanya [1]. pegawai sebagai pengajar berperan sangat penting dalam membentuk proses belajar mengajar, sehingga segala hal tentang keperluan dan kenyamanan pegawai harus lebih diperhatikan. Kebutuhan seorang pegawai tidak terlepas dari iklim organisasi dan komitmen organisasi yang dapat memberi pengaruh kepada kinerja pegawai. Pegawai sebagai ujung tombak sekolah harus memiliki kinerja tinggi sehingga dapat maksimal dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang diharapkan menghasilkan siswa yang baik.

Pegawai adalah bagian yang paling penting bagi pendidikan karena tugas pegawai adalah mencerdaskan peserta didiknya agar nantinya mampu bersaing dengan semakin berkembangnya zaman. Oleh karena itu, pegawai yang berperan dalam penyampaian ilmu kepada peserta didiknya harus dituntut untuk mempunyai kinerja

yang tinggi. Tingginya kinerja seorang pegawai maka akan dapat meningkatkan pembelajarannya dengan tujuan agar peserta didiknya mampu berprestasi dalam akademik maupun non-akademik yang nantinya akan berpengaruh juga pada mutu sekolah [2]. Hal ini sesuai dengan [3] menjelaskan bahwa "guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utamanya yaitu mendidik, membimbing, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Iklm organisasi melekat kaitannya dengan menciptakan kondisi, lingkungan, dan suasana kerja yang produktif dan kondusif. Iklm organisasi yang baik akan mempengaruhi kinerja seseorang dengan baik pula, hasilnya akan menjadi tujuan organisasi tercapai secara efektif, namun sebuah iklm organisasi terdapat faktor-faktor yang memiliki dampaknya, diantaranya seperti yang dijelaskan oleh Stringer (2002:135) dalam [4] bahwasannya terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi iklm organisasi yaitu lingkungan eksternal, pengaturan organisasi, strategi organisasi, kekuatan sejarah, dan kepemimpinan. Iklm memang erat kaitannya dengan lingkungan, suasana, dan orang-orang yang ada dalam sekitar lingkungan organisasinya.

Iklm organisasi merupakan lingkungan di mana para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka [5]. Iklm mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklm dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis. Oleh karena itu iklm organisasi sekolah sangat mempengaruhi kinerja pegawai sebagai pemeran utama pendidikan dan akan memberikan dampak besar bagi organisasi sekolah.

Dipertegas oleh [3] tentang pegawai dan bahwa pegawai harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan dan ketaqwaan dan akhlak mulia. Pada pasal tersebut menegaskan bahwa peran dan fungsi pegawai dalam meningkatkan mutu pendidikan hendaknya didasarkan pada komitmen pegawai, dan pemerintah mensyaratkan para pegawai untuk memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas-tugas kepegawaiannya. Seorang pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Tetapi sebaliknya pegawai yang memiliki komitmen rendah, akan menghambat keberhasilan belajar siswa sehingga peserta didik akan terganggu. Komitmen pegawai ialah suatu sikap, perilaku yang bertanggung jawab terhadap loyalitas pekerjaan yang telah disepakati terhadap diri sendiri, maupun bersama kelompok dengan mencerminkan kemauan yang sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan.

Kinerja dari seorang pegawai sangatlah penting dalam mencerdaskan peserta didiknya dan bagi masa depan bangsa Mangkunegara (2006:86) yang mendefinisikan kinerja sebagai performance yang diukur dari seberapa besar tugas yang telah dimaksudkan dan dilaksanakan yang berkaitan dengan tanggung jawab dan tugas yang menggambarkan motif dan perbuatan aktualisasi yang dimiliki. Berdasarkan definisi tersebut kinerja pegawai merupakan tindakan yang mendeskripsikan hasil kerja dari seorang pegawai yang melihat pada tujuan pendidikan terkait dengan mengajar, mendidik dan melatih peserta didik yang diawali dengan penyusunan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Sumber daya manusia memiliki peranan penting karena yang memiliki pola pikir melalui ide, pendapat, serta pandangannya yang tidak dimiliki oleh sumber daya lainnya. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang memegang kedudukan terpenting dalam penerapan visi, misi, serta tujuan suatu organisasi [6]

Sekolah TK IT Ibnu Hajar didirikan pada tahun 2013, merupakan sebuah organisasi dalam dunia pendidikan yang memiliki manajemen untuk melaksanakan tugasnya mendidik generasi bangsa Indonesia. Seluruh sekolah wajib memberikan fasilitas belajar mengajar kepada masyarakat termasuk sekolah TK IT Ibnu Hajar Dompu. Sekolah TK IT Ibnu Hajar Dompu juga menjadi tempat bagi pegawai untuk mentransfer pengetahuan dan ilmunya kepada siswanya. Terkait dengan iklm organisasi dan komitmen organisasi masih rendah, ini dibuktikan dengan hasil observasi peneliti menemukan beberapa kelemahan. Diantara kelemahan tersebut yakni masih rendahnya bentuk tanggung jawab organisasi terhadap keberadaan para pegawai, serta dukungan yang diberikan sehingga potensi para pegawai tidak semangat dalam meningkatkan kinerja mereka. Kelemahan berikutnya adalah masih rendahnya komitmen organisasi terhadap pegawai sehingga beberapa pegawai cenderung pindah tempat kerja dan masih rendahnya financial yang diberikan. Sekolah sebagai lembaga yang memberikan fasilitas belajar mengajar juga harus mengerti dengan keadaan pegawai khususnya bagi

pegawai honorer. Pegawai sebagai pengajar berperan sangat penting dalam membentuk proses belajar mengajar, sehingga segala hal tentang keperluan dan kenyamanan pegawai harus lebih diperhatikan.

Selain daripada permasalahan di lapangan terdapat pula kesenjangan penelitian dimana pada penelitian yang dilakukan oleh (Oka Suryadinatha Gorda, 2019; Mahmud, 2020; Badrianto & Astuti, ; Nugraha, 2019) menemukan iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian yang dilakukan oleh (Gatmyr, 2017; Marsoit et al., 2017) menemukan iklim organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Sehingga peneliti ingin menganalisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada TK IT Ibnu Hajar Dompus tersebut untuk mendapatkan hasil yang konsisten.

METODE

Penelitian dilakukan di TK IT Ibnu Hajar Dompus. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif, dengan teknik accidental sampling sebanyak 34 sampel. Sumber data primer, dan sekunder. Teknik kuesioner didukung observasi, dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data dengan SPSS v.25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Keabsahan Data

Pernyataan	Hasil uji validitas (X1)		
	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Butir 1	,706	0,339	Valid
Butir 2	,760	0,339	Valid
Butir 3	,882	0,339	Valid
Butir 4	,771	0,339	Valid
Butir 5	,593	0,339	Valid
Butir 6	,651	0,339	Valid
Butir 7	,796	0,339	Valid
Butir 8	,802	0,339	Valid
Butir 9	,522	0,339	Valid

Sumber : Primer 2024

Berdasarkan tabel di atas, bahwa semua instrumen variabel iklim organisasi valid dilihat dari nilai r-hitung pada tiap nilai butir lebih besar dari r-tabel yaitu 0,339 dengan demikian dapat dianalisis lebih lanjut.

Pernyataan	Hasil uji validitas (X2)		
	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Butir 1	,760	0,339	Valid
Butir 2	,559	0,339	Valid
Butir 3	,621	0,339	Valid
Butir 3	,463	0,339	Valid
Butir 4	,584	0,339	Valid
Butir 5	,552	0,339	Valid
Butir 6	,708	0,339	Valid
Butir 7	,449	0,339	Valid
Butir 8	,551	0,339	Valid
Butir 9	1	0,339	Valid

Sumber : Primer 2024

Berdasarkan tabel di atas, bahwa semua instrumen variabel komitmen organisasi valid dilihat dari nilai r-hitung pada tiap nilai butir lebih besar dari r-tabel yaitu 0,339 dengan demikian dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil uji validitas (Y)			
Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Butir 1	,564	0,339	Valid
Butir 2	,584	0,339	Valid
Butir 3	,621	0,339	Valid
Butir 3	,439	0,339	Valid
Butir 4	,789	0,339	Valid
Butir 5	,425	0,339	Valid
Butir 6	,733	0,339	Valid
Butir 7	,779	0,339	Valid
Butir 8	1	0,339	Valid

Sumber : Primer 2024.

Berdasarkan tabel di atas, bahwa semua instrumen variabel kinerja ppegawai valid dilihat dari nilai r-hitung pada tiap nilai butir lebih besar dari r-tabel yaitu 0,339 dengan demikian dapat dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Reliabilitas (X1)	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,884	9

Sumber : Primer 2024.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel menunjukkan bahwa nilai dari variabel iklim organisasi menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas (X2)	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,884	9

Sumber: Primer 2024

Berdasarkan hasil uji *reliabilitas* variabel menunjukkan bahwa nilai dari variabel komitmen menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas (Y)	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,762	8

Sumber: Primer 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel menunjukkan bahwa nilai dari variabel kinerja pegawai menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4,26007811
Most Extreme Differences	Absolute	,160
	Positive	,082
	Negative	-,160
Kolmogorov-Smirnov Z		1,133
Asymp. Sig. (2-tailed)		,354
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
Sumber : Primer 2024		

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas diketahui nilai signifikansi $0,354 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal.

Uji linearitas (X1) ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		282,586	7	40,369	11,739	,602
kinerja * iklim organisasi	Between Groups	225,801	1	225,801	65,659	,000
	Deviation from Linearity	56,785	6	9,464	2,752	,632
	Within Groups	89,414	26	3,439		
Total		372,000	33			

Sumber : Primer 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linearitas diketahui nilai sig *Deviation from Linearity* sebesar $0,632 > 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel iklim organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji linearitas (X2)

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		286,546	6	47,758	15,090	,502
kinerja * komitmen	Between Groups	220,755	1	220,755	69,750	,000
	Linearity	65,791	5	13,158	4,157	,806
	Deviation from Linearity	85,454	27	3,165		
Within Groups		85,454	27	3,165		
Total		372,000	33			

Sumber : Primer 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linearitas diketahui nilai sig *Deviation from Linearity* sebesar 0,806 > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel komitmen (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,779 ^a	,607	,582	2,172	2,377

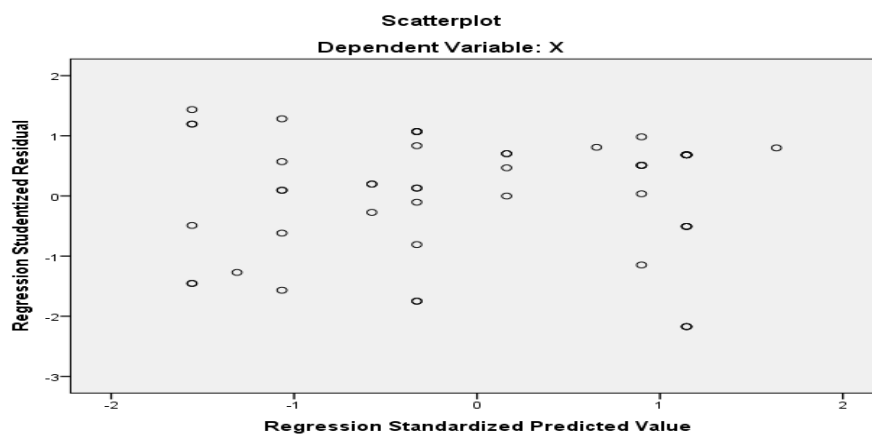
a. Predictors: (Constant), komitmen, iklim organisasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Primer 2024

Tabel diatas menunjukkan nilai Durbin-watson sebesar 2,377 sedangkan nilai DU sebesar 1,5805 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat adanya autokorelasi karena nilai DW terletak diantara DU sampai dengan (4-du) atau DU (2,4195) < Durbin-Watson (2,377) < 4-du (2,4195).

Gambar Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar grafik *scatterplo* di atast, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu sehingga model dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,909	2,346		,387	,701		
1 Iklim	,903	,872	,745	1,036	,308	,023	5,780
Komitmen	,053	1,084	,035	,049	,962	,025	6,780

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
 Sumber: Primer 2024

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada model penelitian ini.

Analisis Regresi berganda

Uji Regresi berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,631	2,346		,387	,001
1 Iklim Organisasi	,302	,872	,745	,992	,000
Komitmen	,409	1,084	,035	,3441	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Primer 2024

Dari tabel diatas diketahui nilai constanta (a) sebesar 11,631 sedang nilai X1 dan X2 (koefisien regresi sebesar 0,302 dan 0,409 sehingga persamaan regresi dapat ditulis $Y=a+b_1x_1+b_2x_2$ atau $Y= 11,631+0,302$ artinya konstanta sebesar 11,631 mengandung arti nilai konsisten, variabel kinerja adalah sebesar 11,631. Koefisien regresi X1 sebesar 0,302 menyatakan bahwa setiap penambahan satu 1% nilai iklim organisasi bertambah sebesar 0,302 koefisien regresi X2 sebesar 0,409 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% komitmen maka nilai komitmen bertambah sebesar 0,409 koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan arah pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah positif.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Regresi berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,631	2,346		,387	,001
1 Iklim Organisasi	,302	,872	,745	,992	,000
Komitmen	,409	1,084	,035	,3441	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Primer 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R Square 0,481. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 48,1% sisanya 51,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji t

Hasil uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,909	2,346		,387	,001
1 Iklim Organisasi	,903	,872	,745	,992	,000
Komitmen	,053	1,084	,035	,3441	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
Sumber: Primer 2024

- 1) Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,992 > 0,339$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti ada pengaruh terhadap variabel Y
- 2) Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,441 > 0,339$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti ada pengaruh terhadap variabel Y, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi (X1), dan komitmen (X2) ada pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Hasil uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	225,812	2	112,906	,242	,000 ^b
1 Residual	146,188	31	4,716		
Total	372,000	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Komitmen, Iklim organisasi
Sumber: Primer 2024

Berdasarkan hasil uji F maka terdapat nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F tabel $0,242 < 0,339$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi (X1) dan komitmen (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil uji t menunjukkan variabel iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), nilai koefisien regresi diperoleh 0,992 menyatakan bahwa iklim organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai, semakin baik iklim organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menjawab hipotesis pertama (H1) dari penelitian diterima yaitu ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menjawab hipotesis pertama dari peneliti diterima yaitu ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada TK IT Ibnu Hajar Dompur.

Tagiuri (1968) berpandangan bahwa iklim organisasi sebagai seperangkat persepsi (*a set of perception variables*) yang hadir sebagai *impact* utama dari organisasi. Dalam pengertian ini menjelaskan bahwasanya kualitas yang terjadi dalam suatu lingkungan internal organisasi dialami oleh para pekerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Oka Suryadinatha Gorda, 2019; Mahmud, 2020; Nugraha, 2019) tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai ditemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori S.O.R yang dikemukakan oleh Sutermaister 1976 dan dikembangkan oleh Luthas 1986 menjadi S.O.B.C dimana teori ini menganggap bahwa perilaku pegawai sangat penting dalam upaya kemajuan suatu organisasi.

Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai

Hasil uji t menunjukkan variabel komitmen (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), nilai koefisien regresi diperoleh 3,441 menyatakan bahwa komitmen akan meningkatkan kinerja pegawai, semakin baik komitmen maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menjawab hipotesis kedua (H2) dari peneliti diterima yaitu ada pengaruh secara positif dan signifikan komitmen terhadap kinerja pegawai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto & Astuti, 2023; B. E. Mahmud & Mukhlis, 2024; Mahmud, 2020) menemukan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori S.O.R yang dikemukakan oleh Sutermaister 1976 dan dikembangkan oleh Luthas 1986 menjadi S.O.B.C dimana teori ini menganggap bahwa perilaku pegawai sangat penting dalam upaya kemajuan suatu organisasi.

Menurut Robbins (1994:8) komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Adapun kajian yang mendukung menurut Lee et al. dalam Sezgin & Agar, (2012) tentang komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ditemukan adanya hubungan yang positif antara komitmen terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Iklim dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis secara simultan terhadap variabel terikat, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka variabel Iklim dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya (Mahmud, 2020; Sugeng 2019, Trisno Wardoyo 2018) menyatakan bahwa secara bersama Iklim Organisasi dan Komitmen berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat di kemukakan bahwa Iklim Organisasi dan Komitmen memiliki korelasi yang erat dengan Kinerja Pegawai. Sejalan pula dengan konsep S.O.B.C (Stimulus-Organisme-Behavior-Concequences) menyatakan semakin baik perilaku karyawan maka akan berdampak pada perilaku karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian uji regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (iklim organisasi dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) melalui uji t, sementara melalui uji simultan kedua variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi dan komitmen organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai terhadap TK IT Ibnu Hajar Dompu.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan sebagai penelitian berkelanjutan khususnya di bidang sumber daya manusia. Disarankan kepada peneliti berikutnya agar memperluas variabel penelitian sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, spiritualitas, dan variabel lainnya dalam bidang sumber daya manusia.

REFERENSI

- [1] Nugraha MF. Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Singosari Delitua. *J Divers* 2019;5:19–23. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2402>.
- [2] Safitri D. Manajemen Kesiswaan dalam Meningkatkan Prestasi Akademik dan Non Akademik Peserta Didik di SMP Negeri 5 Batusangkar. 2021.
- [3] UU 14-2005 Guru dan Dosen. UU 14-2005 Guru dan Dosen.pdf 2005:17.
- [4] Ramadhan. Membangun iklim organisasi sekolah melalui peran kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. *Syntax Idea* 2020;3:867.
- [5] Mahmud. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Grand Palace Hotel Kota Makassar. *Bussiness Law Binus* 2020;7:33–48.
- [6] Mahmud S. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. 5–7:2003;2022 הארץ.
- [7] Oka Suryadinatha Gorda NLP AW. Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus of Control, Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN. *J Ekon* 2019;24:227. <https://doi.org/10.24912/je.v24i2.578>.
- [8] Badrianto Y, Astuti D. Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya* 2023;6:841–8. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>.
- [9] Gatmyr D. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Profesi Terhadap Kinerja Perwira Penerbang TNI Angkatan Udara di Skadron Udara 31 Halim Perdana Kusuma Jakarta 2017:1–28.
- [10] Marsoit P, Sendow G, Rumokoy F. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia. *J EMBA* 2017;5:4285–94.
- [11] Mahmud BE, Mukhlis I. Workplace Spirituality, Organizational Culture, and Employee Performance in Indonesian MSMEs: Examining the Mediating Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *J Logist Informatics Serv Sci* 2024;11:362–94. <https://doi.org/10.33168/jliss.2024.0719>.