

Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara Dinas PMD (Pemberdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Parigi Moutong

Sujarwadi, Nanang Qosim*
Manajemen, Ekonomi, Universitas Alkhairaat
sujar9548@gmail.com, naqo@unisapalu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Kabupaten Parigi Moutong. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas PMD dengan sampel sebanyak 42 responden. Metode analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh negatif (-0,333), sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif (0,496) terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uji simultan (uji F), kedua variabel independen (iklim organisasi dan motivasi kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi 0,001. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,301 atau 30,1% menunjukkan bahwa variasi komitmen organisasi dipengaruhi oleh iklim organisasi dan motivasi kerja, sementara 69,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Pembuktian hipotesis juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai, Dinas PMD perlu memperhatikan aspek motivasi kerja dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Regresi Linear Berganda, Dinas PMD.

1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran komitmen organisasi para pegawainya. Komitmen organisasi merupakan sikap loyal dan keterikatan yang aktif terhadap organisasi, bukan hanya sekadar kepatuhan pasif. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih produktif, memiliki motivasi kerja yang kuat, serta rendah absensi dan turnover. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks aparatur sipil negara, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN), komitmen organisasi menjadi semakin relevan karena mereka merupakan ujung tombak dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. ASN dituntut untuk memiliki dedikasi tinggi dalam menjalankan visi dan misi organisasi pemerintah guna mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Namun, berdasarkan beberapa laporan dan survei, masih banyak ditemukan fenomena bahwa sebagian besar ASN di Indonesia digambarkan memiliki kinerja rendah, kurang disiplin, serta komitmen yang lemah terhadap institusi tempat mereka bekerja. Bahkan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memperkirakan sekitar 40% dari total 4,7 juta ASN di Indonesia memiliki kinerja buruk dan akan diminta untuk mengikuti program pensiun dini. Fenomena serupa juga terjadi di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Kabupaten Parigi Moutong, di mana tingkat ketidakhadiran atau absensi ASN relatif cukup tinggi. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Daerah setempat, rata-rata absensi ASN di Dinas PMD selama lima bulan terakhir adalah sebesar 4%. Selain itu, pada apel gabungan tiga bulan terakhir, angka ketidakhadiran ASN juga tergolong signifikan. Fenomena ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi sebagai fondasi utama bagi peningkatan kinerja dan kedisiplinan pegawai. Dua faktor yang diyakini berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi adalah iklim organisasi dan motivasi kerja. Iklim organisasi yang kondusif ditandai dengan hubungan harmonis antarpegawai, komunikasi efektif, adanya ruang untuk ide-ide baru, serta dukungan dari atasan dapat menciptakan rasa nyaman dan kepercayaan diri yang tinggi bagi pegawai, sehingga meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi juga turut mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi optimal demi

pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang termotivasi biasanya memiliki semangat kerja tinggi, tanggung jawab besar, serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, penelitian ini hadir dengan novelty atau nilai tambah yang spesifik. Penelitian ini difokuskan pada konteks ASN di Dinas PMD Kabupaten Parigi Moutong, sebuah daerah yang memiliki karakteristik geografis dan budaya unik. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan empiris melalui analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial kedua variabel tersebut secara kuantitatif, sehingga hasilnya dapat memberikan rekomendasi praktis bagi instansi dalam rangka meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran empiris tentang bagaimana iklim organisasi dan motivasi kerja memengaruhi komitmen organisasi ASN di Dinas PMD Kabupaten Parigi Moutong. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Ada pun rumusan masalah sesuai dengan fenomena yang ada pada riset ini ialah: Apakah Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara Dinas PMD (Pemberdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Parigi Moutong? Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara Dinas PMD (Pemberdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Parigi Moutong? Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara Dinas PMD (Pemberdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Parigi Moutong?

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk memberikan gambaran empiris yang jelas dan sistematis terhadap fenomena yang diteliti, sekaligus melakukan analisis statistik untuk mengevaluasi hubungan atau pengaruh antar variabel. Pendekatan ini sangat sesuai karena peneliti ingin tidak hanya mendeskripsikan kondisi objektif dari iklim organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi, tetapi juga menganalisis bagaimana kedua variabel bebas memengaruhi variabel terikat secara kuantitatif.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh antara beberapa variabel, yaitu:

Variabel Bebas (Independent Variables):

Iklim Organisasi (X_1) : Iklim organisasi merujuk pada persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja mereka, termasuk norma, nilai, dan praktik yang berlaku di dalam organisasi. Diukur melalui lima dimensi menurut Zeitz et al. (1997), yaitu tantangan pekerjaan, kepercayaan, inovasi, kohesi sosial, dan komunikasi. Dimensi tersebut mencakup aspek psikologis dan sosial yang penting dalam membentuk suasana kerja yang kondusif, sehingga tepat digunakan untuk mengukur iklim organisasi dalam konteks aparatur sipil negara. Selain itu, teori-teori sebelumnya tentang iklim organisasi seperti yang dikemukakan oleh Litwin & Stringer (1968) juga menjadi dasar penting dalam memahami bagaimana aspek lingkungan kerja dapat memengaruhi perilaku dan sikap karyawan.

Motivasi Kerja (X_2) : Motivasi kerja menggambarkan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat dan usaha individu dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Diukur berdasarkan teori dua faktor dari Herzberg (1965), yaitu faktor motivasional dan faktor pemeliharaan. Teori Herzberg sangat relevan untuk mengukur motivasi dalam konteks birokrasi pemerintahan, di mana faktor intrinsik dan ekstrinsik sama-sama berperan dalam meningkatkan kinerja dan komitmen. Teori ini membagi faktor-faktor motivasi menjadi dua kelompok utama: faktor motivasional yang berasal dari dalam diri individu seperti pencapaian dan tanggung jawab, serta faktor pemeliharaan yang bersifat eksternal seperti gaji dan kondisi kerja. Pendekatan ini sangat relevan digunakan dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan pendorong semangat kerja PNS yang tidak hanya bergantung pada insentif materiil tetapi juga pada penghargaan dan kesempatan berkembang secara profesional.

Variabel Terikat (Dependent Variable):

Komitmen Organisasi (Y) : Komitmen organisasi merupakan sikap atau keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Diukur berdasarkan dimensi menurut Mowday et al. (1982), yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Ketiga dimensi ini mencerminkan tingkat keterikatan PNS terhadap instansi tempat mereka bekerja, sehingga menjadi indikator yang valid untuk mengukur komitmen organisasi. Komitmen organisasi sebagai hasil interaksi antara iklim dan motivasi merupakan topik yang sering diteliti dalam literatur manajemen SDM, terutama dalam konteks aparatur sipil negara yang memiliki dinamika

tersendiri. Referensi tambahan seperti penelitian yang dilakukan oleh Meyer & Allen (1991) mengenai model komitmen tiga komponen juga turut melengkapi perspektif teoretis dalam penelitian ini.

Lokasi dan Waktu Penelitian:

Lokasi: Pegawai Negeri Sipil di Dinas PMD Kabupaten Parigi Moutong.

Waktu: Januari – Maret 2021.

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data:

Jenis Data yaitu Kuantitatif dan kualitatif. Data Kuantitatif, berupa data dalam bentuk angka numerik atau informasi yang dapat dikuantitatifkan yang diperoleh dari Pegawai Negeri Sipil Dinas PMD (Pemberdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Parigi Moutong atau pustaka yang berkaitan dengan judul yang diteliti. Data Kualitatif, merupakan data yang tidak dalam bentuk angka misalnya informasi tentang jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas PMD (Pemberdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Parigi Moutong dan informasi lainnya yang diperoleh dari responden

Sumber Data yaitu Primer (kuesioner dan wawancara) dan sekunder (dokumen instansi).

Data primer, data yang diperoleh secara langsung dari responden yaitu terpilih, pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan cara memberi daftar pertanyaan (*Kuesioner*) dan melakukan wawancara melalui tanggapan Pegawai Negeri Sipil Dinas PMD (Pemberdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Parigi Moutong. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari instansi terkait berupa data dan informasi dari data Pegawai Negeri Sipil Dinas PMD (Pemberdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Parigi Moutong ataupun data pemerintahan guna mendukung penelitian tersebut.

Definisi Operasional Variabel

Memahami dan menjelaskan variabel yang diidentifikasi, maka perlu definisi operasional dari masing-masing variabel. Definisi variabel yang teliti adalah sebagai berikut:

Iklim organisasi merupakan karakteristik dari kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi dan berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Persepsi iklim organisasi pegawai diukur dengan menggunakan lima dimensi iklim organisasi yang dikembangkan oleh Zeitz et al. (1997), yaitu; tantangan pekerjaan, kepercayaan, inovasi, kohesi sosial dan komunikasi.

Skor iklim organisasi diperoleh dari total skor skala iklim organisasi. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, maka dapat diartikan bahwa subjek Iklim organisasi merupakan karakteristik dari kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi dan berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Persepsi iklim organisasi pegawai diukur dengan menggunakan lima dimensi iklim organisasi yang dikembangkan oleh Zeitz et al. (1997), yaitu; tantangan pekerjaan, kepercayaan, inovasi, kohesi sosial dan komunikasi. Skor iklim organisasi diperoleh dari total skor skala iklim organisasi. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, maka dapat diartikan bahwa subjek

Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan tingkah laku pegawai untuk bekerja keras dan tekun guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja diukur dengan menggunakan skala motivasi kerja yang disusun berdasarkan dimensi dari teori motivasi dua faktor dari Herzberg (1965), yaitu faktor motivasional dan faktor pemeliharaan. Skor skala akan dijumlahkan secara keseluruhan. Semakin tinggi skor total motivasi kerja yang diperoleh menggambarkan bahwa subjek memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya semakin rendah skor total yang diperoleh maka subjek cenderung memiliki motivasi yang rendah.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan, apabila dikelola dengan baik. Itulah sebabnya setiap organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja. Skala pengukur yang digunakan adalah Skala Likert.

Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan penerimaan pegawai terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan bekerja keras demi pencapaian tujuan organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala komitmen organisasi, yang disusun berdasarkan dimensi komitmen organisasi dikembangkan oleh Mowday et al. (1982), yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Skor komitmen organisasi diperoleh dari total skor skala komitmen organisasi. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, maka semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasi subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor total yang diperoleh, maka semakin rendah juga komitmen organisasi subjek.

Teknik pengumpulan Data yaitu Observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

Populasi dan Sampel:

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010; 115).

Populasi: 42 orang Aparatus Sipil Negara di Dinas PMD.

Sampel: Seluruh populasi dijadikan sampel dengan metode sensus. Penelitian ini menggunakan sampel yang sebanyak 42 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik penarikan sampel *sensus*. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas PMD (Pemberdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Parigi Moutong sebanyak 42 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, peneliti menarik sampel dengan menggunakan metode sensus, dimana metode ini menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Menurut Teguh (2001: 128) dalam Kurniati (2009: 36) sensus adalah salah satu bentuk metode yang ditempuh dengan cara mengumpulkan informasi – informasi yang dibutuhkan dari seluruh unit populasi yang berhubungan yang terdapat di dalam populasi.

Instrumen Penelitian:

Skala pengukuran: Skala Likert (1–5). Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert juga disebut *summated rating scale* yang berarti nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala ini banyak digunakan karena memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan atau tidak setuju terhadap suatu pertanyaan (Simamora, 2006; 23). Jawaban konsumen terhadap beberapa alternatif pilihan dalam instrumen penelitian didalam skala Likert tergradasi dari jawaban yang sangat positif sampai jawaban yang sangat negatif. Indikator-indikator dari setiap variabel disajikan dalam bentuk kuesioner yang dirancang dalam sejumlah daftar pertanyaan/ Pernyataan guna memperoleh tanggapan dari responden.

Uji instrumen: Validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen. Semua butir pernyataan dinyatakan valid dan instrumen secara keseluruhan reliabel (*Cronbach's Alpha* > 0,6). Menurut Suparmono (2005; 78), validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan menjawab pertanyaan yang telah disusun benar-benar akurat, sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002; 144). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Pengujian validitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah tiap butir dalam instrumen yang digunakan sudah dapat mengukur faktor kepemimpinan, kompetensi dan kinerja. Jika *r* (korelasi), dengan item tersebut valid. Besarnya *r* tiap butir pertanyaan dapat dilihat dari SPSS pada kolom *Corrected Items Correlation*). Kriteria uji validitas secara singkat (*rule of thumb*) adalah 0,3. Jika Korelasi sudah lebih besar dari 0,3, pertanyaan yang dibuat dikategorikan valid/sah (Setiaji, 2004; 61).

Reliabilitas menyangkut masalah kepercayaan terhadap ketepatan atau kehandalan alat ukur. Diharapkan alat ukur yang digunakan pada penelitian ini dapat bernilai demikian, karena alat ukur yang mantap dengan sendirinya dapat diandalkan (*dependability*), hasil pengukurannya bisa diramalkan (*predictability*) dan dapat menunjukkan tingkat ketepatan (Rangkuti, 2009). Menurut Arikunto (2002; 190), reliabilitas menunjukkan pada pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang dapat dipercaya adalah yang reliabel yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Uji reliabilitas juga merupakan upaya untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten jika diulangi beberapa kali. Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah *interim consistency reliability* untuk melihat konsistensi jawaban responden atas seluruh butir pertanyaan, dengan teknik statistika yang digunakan *Cronbach's Alpha*. Sebuah faktor dinyatakan reliabel jika koefisien alpha lebih besar dari 0,6 (Suparmono, 2005 ; 78-79). Uji Validitas dan Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 20.00 For Windows.

Analisis Data:

Uji Asumsi Klasik: Multikolinearitas, heteroskedastisitas, normalitas, dan autokorelasi diuji dan hasilnya model regresi memenuhi asumsi klasik. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah diantara variabel bebas (*independent*) tidak saling berkorelasi atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2005; 105). Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoleniaritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau VIF > 10 (Ghozali, 2005; 106). Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2005; 105). Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini, dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya yaitu SRESID.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2005; 110). Sedangkan dasar pengambilan keputusan dalam deteksi normalitas; Jika

data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain memenuhi *multikolinearitas* dan *heterokedastisitas*, persamaan regresi juga perlu memenuhi asumsi *autokorelasi*. Asumsi *autokorelasi* menekankan pada kebebasan data. Dalam artian data untuk suatu periode tertentu tidak dipengaruhi oleh data sebelumnya. Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Durbin Watson* (D-W) melalui bantuan program aplikasi SPSS. Oleh Santoso (2001; 182) memberi pedoman yaitu : Angka *Durbin Watson* di bawah -2 berarti ada korelasi positif, Angka *Durbin Watson* di antara -2 sampai +2 tidak ada autokorelasi dan Angka *Durbin Watson* di atas +2 berarti ada korelasi negatif.

Perhitungan yang ditunjukkan dalam penelitian seperti pada lampiran, nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.048. Berdasarkan ketentuan di atas dengan melihat hasil *Durbin-Watson* yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *Autokorelasi*.

Analisis Regresi Linear Berganda: Digunakan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Analisis regresi linear berganda untuk mengukur pola hubungan atau sejauhmana pengaruh dari faktor bebas (X_1) dan (X_2) terhadap faktor terikat Y. persyaratan penggunaan alat analisis ini yaitu digunakan apabila jumlah faktor bebas lebih dari satu. Jika faktor bebas hanya terdiri dari satu maka dapat digunakan analisis linear sederhana.

Pengujian Hipotesis:

Uji F (simultan): Untuk mengetahui apakah semua variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama.

Uji t (parsial): Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Secara umum, penelitian ini dirancang untuk memberikan gambaran empiris serta analisis statistik yang mendalam terhadap hubungan antara iklim organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi pegawai negeri sipil.

3. Hasil dan Diskusi

Kabupaten Parigi Moutong dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2002. Memiliki luas wilayah 6.231,85 Ha, panjang Garis Pantai $\pm$ 472 Km, terbentang dari Desa Maleali Kecamatan Sausu Sampai Desa Sejoli Kecamatan Moutong. Memiliki 23 Kecamatan, 252 Desa dan 5 Kelurahan. Jumlah Penduduk (per 31 Desember 2013) berjumlah 522.026 Jiwa, laki-laki 268.427 Jiwa dan perempuan 253.599 jiwa. Letak Geografis Kabupaten Parigi Moutong adalah 0.75 ° LU - 1° LS dan 120° - 121,5° BT, dengan batas wilayah, Sebelah Utara, berbatasan dengan Kabupaten Buol, Kabupaten Toli-Toli dan Provinsi Gorontalo, Sebelah Selatan, berbatasan dengan Kabupaten Poso dan Kabupaten Sigi, Sebelah Barat, berbatasan dengan Kota Palu, Kabupaten Donggala dan Kabupaten Sigi, Sebelah Timur, berbatasan dengan Teluk Tomini.

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor Iklim Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) Dinas PMD (Pemberdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Parigi Moutong berdasarkan pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda					
No	Faktor Terikat = Komitmen Organisasi (Y)				
	Variabel	Unstandardized Coefficients (Beta)	Std. Error	t-hit	Sig.t
1	(Constant)	3.277	.817	4.009	.000
2	Iklim Organisasi (X_1)	-.333	.168	-1.979	.055
2	Motivasi Kerja (X_2)	.496	.135	3.681	.001
n = 42 Konstanta = 3.277 Koefisien Korelasi (R) = 0,549 Koefisien Determinasi (R ²) = 0,301 F-Statistik = 8.392 Sig.F = 0,001					

Sumber: Data Primer Diolah

Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda dari pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas PMD (Pemberdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Parigi Moutong yaitu:

Persamaan regresi:

$$Y = 3,277 - 0,333 X_1 + 0,496 X_2$$

Hasil pengujian di atas menunjukkan, di mana nilai konstanta 3,277 merupakan bilangan tetap yang berarti terjadi pengaruh etos kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PMD (Pemberdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Parigi Moutong. Selanjutnya koefisien regresi faktor etos kerja (X_1) sebesar -0,333 memberikan arti bahwa jika terjadi perubahan X_1 sebesar satu satuan maka akan terjadi pula perubahan kinerja pegawai Dinas PMD (Pemberdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Parigi Moutong sebesar -0,333 dan dengan asumsi Iklim Organisasi meningkat satu satuan dan variabel lainnya tetap maka komitmen Organisasi meningkat -0,333. Koefisien regresi faktor kemampuan kerja memberikan arti bahwa terjadi pengaruh sebesar 0,496 terhadap komitmen organisasi Dinas PMD (Pemberdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Parigi Moutong. Multiple atau koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara kedua variabel bebas yaitu Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap komitmen organisasi pegawai sebesar 0,549 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah kuat. R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah melihat pengaruh antara variabel iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai sebesar 0,301 atau 30,1% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Sedangkan sisanya 69,9% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas PMD (Pemberdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Parigi Moutong memberikan pembuktian bahwa kedua variabel independen yaitu Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis mengenai pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap komitmen pegawai Dinas PMD (Pemberdayaan Masyarakat Desa) Kabupaten Parigi Moutong **dapat diterima**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa persepsi positif pegawai terhadap iklim organisasi berkontribusi terhadap peningkatan komitmen organisasi. Ada beberapa alasan yang dapat menjelaskan pengaruh tersebut, pertama iklim organisasi sebagai 'kualitas lingkungan internal organisasi' yang dialami oleh para anggota, yang dipersepsi berdasarkan pengalaman individu di tempat kerja, diantaranya berupa kualitas hubungan antar pegawai, rasa percaya dari pegawai terhadap manajemen, kejelasan tugas, peran, tanggungjawab dan tantangan pekerjaan yang memadai, serta hubungan komunikasi yang terjalin dengan baik antar semua anggota organisasi. Apabila pegawai memiliki persepsi positif terhadap iklim organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Kedua, berdasarkan teori pertukaran sosial, yang menyatakan bahwa dalam hubungan sosial terdapat unsur ganjaran, pengorbanan, dan keuntungan yang saling mempengaruhi. Dimana persepsi pegawai terhadap iklim organisasi, yang terjadi berdasarkan pengalaman individu di tempat mereka bekerja, bagaimana hubungan dengan rekan kerja ataupun atasan, tantangan pekerjaan ataupun hubungan komunikasi, ikut mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi. yang artinya bahwa ada keseimbangan antara apa yang dipersepsi oleh pegawai dengan sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap organisasi. sehingga pegawai yang memiliki persepsi positif terhadap organisasi maka akan memunculkan sikap yang juga positif, antara lain memiliki komitmen terhadap organisasi. Ketiga, iklim organisasi yang kondusif bagi semua anggota organisasi akan mampu memberikan rasa nyaman dalam bekerja, sehingga mampu meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasinya (Luthans, 2006). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Ardiansyah (2013), Kurniasari dan Halim (2013), dan Affandi (2002), yang menunjukkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kondisi iklim yang positif secara langsung akan memberikan dampak positif kepada komitmen organisasional. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Welsch & LaVan (1981), menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif antara persepsi iklim organisasi dan komitmen organisasi. Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi juga komitmen organisasinya. Ada beberapa alasan yang dapat menjelaskan pengaruh tersebut, pertama menurut Newstorm & Davis (1993), tinggi rendahnya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi pegawai, dimana pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula, dan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah maka akan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Pegawai memiliki komitmen organisasi yang kuat dikarenakan oleh berbagai hal, menurut teori motivasi dua faktor, ada dua hal yang dapat memotivasi seorang pegawai untuk bekerja, yaitu faktor motivasional dan faktor pemeliharaan. Yang termasuk dalam faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan itu sendiri, adanya kebanggaan menjadi seorang PNS yang juga memberikan status sosial yang positif, pengakuan dan penghargaan serta adanya kesempatan pengembangan diri, hal tersebut tentunya akan meningkatkan komitmen organisasi dari pegawai, karena pegawai akan tetap mempertahankan keanggotaannya sebagai PNS. Sedangkan apabila dilihat dari faktor pemeliharaan, adanya

kestabilan dan keamanan dalam bekerja dimasa mendatang, kecil kemungkinan untuk mengalami pemutusan hubungan kerja, serta adanya dana pensiun. Dengan terpenuhinya harapan/kebutuhan pegawai dari organisasi, serta adanya rasa aman, maka mereka akan berusaha untuk tetap bekerja dengan baik pada organisasi. Hal inilah yang kemudian melahirkan komitmen organisasi, sehingga mereka menggunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk perkembangan kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi akan dapat terwujud. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009), yang menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja karyawan dengan komitmen organisasional karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi, akan menumbuhkan komitmen organisasional yang tinggi pula, demikian juga sebaliknya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. hal ini berarti bahwa semakin positif persepsi iklim organisasi dan semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan berdampak terhadap peningkatan komitmen organisasi. Hal ini dapat terjadi karena komitmen organisasi pada dasarnya merupakan kondisi yang terjadi didasarkan pada pengalaman individu di tempat mereka bekerja, ketika pegawai mendapatkan perlakuan positif dari organisasi, merasa dihargai, memiliki pekerjaan yang jelas dengan tantangan yang memadai, dan terjalinnya hubungan dan komunikasi yang baik yang didasari oleh adanya rasa saling percaya, baik antar pegawai ataupun antar atasan dengan bawahan maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi adalah $Y = 3.277 + -0,333 (\text{iklim organisasi}) + 0,496 (\text{Motivasi Kerja})$. Yang berarti bahwa setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 unit, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar -0,333 unit, dan setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 unit, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0.496 unit. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan iklim organisasi. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa apabila organisasi berupaya meningkatkan komitmen organisasi pegawainya, maka faktor Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja harus ikut dipertimbangkan, karena secara empiris memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh antara iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Kabupaten Parigi Moutong. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan instrumen berupa skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan, ditemukan bahwa kedua variabel bebas, yaitu iklim organisasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Variabel pertama, iklim organisasi, menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menegaskan bahwa suasana lingkungan kerja yang kondusif—meliputi dimensi tantangan pekerjaan, kepercayaan, inovasi, kohesi sosial, dan komunikasi—berkontribusi besar dalam membentuk sikap loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan pegawai terhadap instansi tempat mereka bekerja. Semakin baik persepsi pegawai terhadap iklim organisasi, semakin tinggi pula komitmen yang mereka miliki terhadap organisasi. Variabel kedua, motivasi kerja, juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Faktor-faktor motivasional seperti pencapaian, tanggung jawab, serta kesempatan berkembang, bersama dengan faktor pemeliharaan seperti gaji dan kondisi kerja, ternyata menjadi pendorong utama bagi PNS dalam membangun rasa memiliki dan dedikasi terhadap lembaga tempat mereka bekerja. Hasil ini sejalan dengan teori dua faktor dari Herzberg yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kombinasi dari dorongan intrinsik dan ekstrinsik. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini membuktikan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama maupun masing-masing berdiri sendiri memengaruhi komitmen organisasi pegawai Dinas PMD Kabupaten Parigi Moutong. Komitmen tersebut mayoritas berada pada kategori baik, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan lebih lanjut melalui perbaikan aspek iklim kerja dan penguatan motivasi kerja. Oleh karena itu, rekomendasi praktis yang dapat diberikan adalah perlunya intervensi manajerial yang proaktif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan sistem insentif yang memadai guna meningkatkan daya tarik dan kepuasan kerja aparatur sipil negara.

Referensi

1. Ancok, 2012. Tujuh Prinsip Pemimpin, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
2. Ardhani Briputra Sundus, 2012, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Morowali.
3. Aamodt, M. G. (2010). Industrial/Organizational psychology, an applied Approach (Sixth Edition). USA : Wadsworth.
4. Adnan, R. S. (2014, November). Reformasi birokrasi dan reformasi “mental” birokrasi. Buletin Badan Kepegawaian Negara (edisi XXIX).

5. Affandi, M. (2002). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja Pegawai. Tesis. Universitas Diponegoro.
6. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
7. Ardiansyah, H. (2013). Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Garam. Tesis. Universitas Airlangga.
8. Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (Ed Revisi VI). Jakarta : PT Rineka Cipta.
9. Aurora, N., & Nuseir, M. T. (2012). Study-based moderators influencing the relationship between organizational climate and employee's organization commitment A meta-analysis. *EuroMed Journal of Business* Vol. 7 No. 2, 2012 pp. 201-220
10. Azwar, S. (2010). *Metode penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
11. Azwar, S. (2009). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
12. Azwar, S. (2009). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
13. BKN. (2015). *Penilaian kinerja PNS dengan sasaran kinerja pegawai*. Diakses pada 1 Desember 2020 dari <http://bkn.go.id/kanreg03/component/content/article/188-penilaian-kinerja-pnsdengan-sasaran-kinerja-pegawai.html>
14. Bowen, D. E., & Ostroff, C. (2004). Understanding HRM-frim performance linkages : The role of the 'strength' of the HRM system. *Academy of Management Review*, 29(2), 203-221.
15. Burton, J. P., Lee, T. W., & Holtom, B. C. (2002). The influence of motivation to attend, ability to attend, and organizational commitment on different types of absence behaviors. *Journal of Managerial Issues*, 181-19793
16. Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace : An integrative approach*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
17. Dantes, N. (2012). *Metode penelitian*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
18. Davis, K., & Newstrom, J.W. (1985). *Human behavior at work : Organizational behavior* (seventh Edition). New York : McGraw Hill.
19. Devi, E. K. D. (2009). *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening* PT. Semeru Karya Buana, Semarang. Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro,. Diakses pada 19 Januari 2015 dari <http://eprints.undip.ac.id/>
20. Farndale, E., Hope-Hailey, V., & Kelliher, C. (2011). High commitment performance management: The roles of justice and trust. *Personnel Review*, 40(1), 5–23.
21. Fink, S. L. (1992). *High commitment workplaces*. New York: Quorum.
22. Gray, R. (2007). *A climate of success*. USA : Elsevier. Diakses pada 19 Desember 2014 dari BookZZ.org.
23. Hadi, S. (2001). *Metodologi research*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
24. Hasibuan, M.S.P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta : Bumi Aksara.
25. Hasibuan, M.S.P. (1996). *Organisasi & motivasi : Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
26. Haslam, S.A. (2004). *Psychology in organizations* (Second Edition). London : Saga Publications, Inc.
27. Herzberg, F. (1965). The motivation to work among Finnish supervisors. *Personnel Psychology* Volume 18 issue 4
28. Huselid, M.A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38, 635-872.
29. Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research* (4 ed). Holt, NY : Harcourt College Publishers.
30. Kurniasari, D., & Halim, A. (2013). Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Volume 8 Nomor 2, Mei 2013.
31. Jae, M. M. (2000). *Organizational commitment revisited in new public management*. *Public Performance & Management Review*, Vol. 24, No.2
32. Langton, N. & Robbins, S. P. (2004). *Fundamentals of organizational behavioran* (3rd Canadian ed). Toronto: Pearson Education Publisher. Diakses pada tanggal 21 Desember 2014 dari <http://bookzz.org>
33. Latham, G. P. & Pinder, C.C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56,485–516.
34. Latham, G.P. (2007). *Work motivation : History, theory, research, and practice*. California : Saga Publications, Inc.
35. Litwin, G. H. & Stringer, Jr. R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston : Division of Research Harvard University.
36. Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi 10). Terjemahan . Yogyakarta : Penerbit ANDI.
37. Manetje, O. M., (2005). *The impact of organisational culture on organisational commitment*. Thesis. University of South Africa.
38. Mathieu, J. E., & Zajac, D. (1990). A review and meta analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
39. McMurray, A.J., Scott, D.R., & Pace, R.W. (2004). The relationship between organizational commitment and organizational climate in manufacturing. *Human Resource Development Quarterly*, vol. 15, no. 4. Wiley Periodicals, inc.
40. McShane, S. L. & Von Glinov, M. A. (2009). *Organizational behavior : essential*. (Second edition). New York : McGraw-Hill.
41. Meyer, J., Becker, T., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*. 89: 991-1007
42. Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace : Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299–326.
43. Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. (1993). Commitment organizations and occupations : Extension and test of three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. Vol.78. p. 538-551.
44. Minwir, M. A. (1992). *Organizational climate. Leadership & Organization Development Journal* 13.6 (1992):30.
45. Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee- organization linkages : The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. London : Academic Press.
46. Nawawi, H. (2000). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
47. Newstorm, J.W., & Davis, K. (1993). *Organizational behavior, human behavior at work* (Ninth Edition). New York : McGraw Hill.
48. Noordin, F., Omar, S., Sehan, S., & Idrus, S. (2010). Organizational climate and its influence on organizational commitment. *International Business & Economics Research Journal*, Volume 9, number 2.
49. Park, S., Henkin, A. B., & Egley, R. (2005). Teacher team commitment, teamwork and trust : Exploring associations. *Journal of Educational Administration*, 43(5), 462–479.

50. Pinder, C.C. (1998). *Motivation in work organization*. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
51. Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku organisasi* (edisi 16). Terjemah. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
52. Rogg, K. L., Schmidt, D. B., Shull, S., & Schmidt, N. (2000). Human resource practices, organizational climate, and customer satisfaction. *Journal of Management* 27 (2001) 431–449
53. Sanusi, A. (2012). *Pengaruh motivasi kerja dan iklim komunikasi organisasi terhadap komitmen keorganisasian pegawai arsip nasional Republik Indonesia*. Tesis. Universitas Indonesia.
54. Sarwono, J., & Budiono, H. (2012). *Statistik terapan : Aplikasi untuk riset skripsi, tesis dan disertasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
55. Santoso, S. (2002). *Statistik multivariat*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
56. Schermerborn J. R., Hunt J. G., Osborn R. N., & Uhl-Bien M. (2010). *Organizational behavior* (11th edition). USA : John Wiley & Sons, Inc.
57. Schneider, B. (2000). The psychological life of organizations. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderon, & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate*. Thousand Oaks, CA: Sage.
58. Silverthorne, C.S. (2005). *Organizational psychology in cross-cultural perspective*. New York : New York University Press.
59. Situmorang, S.H., Dalimunthe, D.M.J., Muda, I., Lufti, M., & Syahyunan. (2008). *Analisis data penelitian, menggunakan program SPSS*. Medan : USU Press.
60. Steers, R. M., Porter, L. W., & Bigley, G. A. (1996). *Motivation and leadership at work* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
61. Steers, R. M., and Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior* (2d ed.). New York: McGraw-Hill.
62. Stup, R. E. (2006). *Special research report : Human resource management dairy employee organizational commitment*. The Pennsylvania State University.
63. Suarez, J. G. (1993). *Managing fear in the workplace*. Arlington, VA: TQLO Publications.
64. Suarningsih, N.L.P., Alamsyah, A., & Thoyib, A. (2013). *Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan di RumahSakit*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume II, Nomor 2, Juni 2013.
65. Suman, S., & Srivastava A.K. (2010). Antecedents of organizational commitment across the jobs. *J. Psychosoc. Res.* Vol. 5 No. 2 p. 195-208
66. Surjadi. (2015). *Budaya organisasi dan pola pikir PNS*. Diakses tanggal 1 Mei 2015 dari <https://surjadi.files.wordpress.com/.../pola-pikir-pns-stlh-diperbaharui>
67. Super, D. E., Crites, J. O., Hummel, R. C., Moser, H. P., Overstreet, P. L., & Warnath, C. F. (1957). *Vocational development : A framework for research*. New York : Teachers College Press.
68. Suryabrata, S. (2008). *Metode penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
69. Sutrisno, E. (2010). *Budaya organisasi*. Jakarta : Kencana.
70. Tempo.co (2015). *Kinerja buruk, 40 persen PNS diminta pensiun dini*. Diakses pada Tanggal 1 Mei 2015, dari <http://www.tempo.co/read/news/2012/03/21/173391746/Kinerja-Buruk-40-Persen-PNS-Diminta-Pensiun-Dini>
71. Welsch, H.P., & LaVan, H. (1981). Inter-relationships between organizational commitment and job characteristics, job satisfaction, professional behavior, and organizational climate. *Human relation*, Volume 34, Number 12, 1981, pp. 1079-1089. Sagapublications.
72. Winardi, J. (2001). *Motivasi & pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
73. Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
74. Wood, S. (1999). Human resource management and performance. *International Journal of Management Reviews*, 1, 1999, pp. 367-413
75. Zeitz, G., Johannesson, R., & Ritchie, J. E. (1997). An employee survey measuring total quality management practices and culture :development and validation. *Group Organization Management*, 1997, 22,4, 414-444.