

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI
SEKRETARIAT DAERAH KOTA BATAM**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

TRI EKA JAUHARI

NIM. 015582966

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2010**



ABSTRACT

The Influence Of Motivation And Organizational Climate On Employee
Organizational Commitment Of The Regional Secretariat Of Batam

Tri Eka Jauhari
Universitas Terbuka

Organizational commitment is one of the key that determines the success of an organization. Apparatus which has a high commitment to the organization will show a caring attitude towards his work, have the responsibility in carrying out their duties and be loyal to the organization.

Based on the background and formulation of the problem, this study aims to analyze the influence of motivation and organizational climate on employee organizational commitment of the Regional Secretariat of Batam.

The population in this study were employees of the Public Relations, Division of General and Regional Secretariat of the Protocol Section of Batam amounted to 75 people. Data was collected using questionnaires, variables in this research is independent variable motivation (X1) and Organizational Climate (X2), whereas the related variable is the commitment of the organization (Y1).

The results showed that motivation has a significant influence on organizational commitment variable, it is shown with SPSS significance value $(0.000) < \text{significance value } 0.05$ and value $t_{hitung} (4.595) > t_{table} (1992)$ and organizational climate also have a significant and positive impact on organizational commitment, it is shown by the significant value of SPSS $(0.000) < \text{Significance value } 0.05$ and $t_{hitung} (4680) > t_{table} (1992)$, while the motivation and organizational climate collectively having a significant relationship shown by the high significance of SPSS $(0000) < \text{value of significance } 0.05$ and value of $F_{hitung} (136.533) > \text{value of } F_{table} (3.124)$

In conclusion in this research is that motivation, organizational climate within the Regional Secretariat of Batam are collectively creating high commitment and certainly will ensure the quality of governance that must be maintained and improved the qualities.

Keywords : Motivation, Organizational Climate and Organizational Commitment



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul :

'Pengaruh Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam'

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Batam, 13 Desember 2010

METERAI
TEMPEL

7E44E1AF471982619

6000

DJI

TRI EKA CAUHARI
NIM 015582966

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen
Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam

Penyusun TAPM : **TRI EKA JAUHARI**

NIM : 015582966

Program Studi : Magister Manajemen

Hari / Tanggal : 13 Desember 2010

Pembimbing I



DR. CHAIRY



Pembimbing II



SUCIATI, Ph.D

Mengetahui,
Direktur Program Pasca Sarjana



SUCIATI, Ph.D

NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : TRI EKA JAUHARI
NIM : 015582966
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen
Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pasca Sarjana, Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari/tanggal : Minggu, 19 Desember 2010

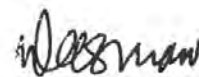
Waktu : 15.30 Wib

Dan telah dinyatakan **LULUS**

Ketua Komisi Penguji : Paken Pandiangan, S.Si, M.Si



Penguji Ahli : Prof. Dr. Wan Usman, MA



Pembimbing I : Dr. Chairy



Pembimbing II : Suciati, Ph.D





KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT karena hanya atas berkat rahmat dan hidayahNya maka penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Sekretariat Daerah Kota Batam” sebagai Tugas Akhir Penelitian pada Program Pasca Sarjana Manajemen Universitas Terbuka (UT).

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang berperan dan membantu selama penulis mengikuti pendidikan sampai penyusunan tesis ini. Untuk itu perkenankanlah penulis memberikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Suciati, Ph.D selaku Direktur Program Pasca Sarjan Universitas Terbuka sekaligus Dosen Pembimbing II, Kesibukannya tak menghalangi untuk memberikan bimbingan kepada kami.
2. Bapak DR. Chairy selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, arahan dan tentunya motivasi yang tak pernah berhenti kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini tepat waktu.
3. Bapak Walikota Batam, Bapak Wakil Walikota Batam dan segenap jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada kami untuk mengikuti Program Pasca Sarjana di Universitas Terbuka
4. Bapak Ibu Dosen Pengajar dan Pengelola Universitas Terbuka khususnya Bapak Supartomo dan seluruh pengelola UPBJJ Batam.



DAFTAR ISI

	Halaman
Abstract	i
Abstrak.....	ii
Lembar Pernyataan Keaslian.....	iii
Lembar Persetujuan.....	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xii
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Kegunaan Penelitian.....	5
 BAB II. KERANGKA TEORITIK	
A. Kajian Teoritik	6
1. Komitmen Organisasi.....	6
a. Jenis Komitmen Organisasi.....	8
b. Aspek – Aspek Komitmen Organisasi.....	11
2. Motivasi.....	16
3. Iklim Organisasi.....	24
B. Kerangka Berfikir.....	33
C. Definisi Konsep dan Operasional.....	36
1. Definisi Konsep.....	36
2. Definisi Operasional.....	37

BAB III. METODELOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian	38
B. Populasi dan Sampel.	39
C. Instrumen Penelitian	40
1. Uji Validitas	41
2. Uji Relibilitas	45
D. Teknik Pengumpul Data.....	47
E. Metode Analisis Data.....	47
2. Uji Asumsi Klasik.....	47
3. Uji Hipotesis.....	49

BAB. IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kota Batam.....	50
1. Bagian Humas.....	53
2. Bagian Protokol.....	54
3. Bagian Umum.....	56
B. Hasil Analisis Data dan Pembahasan.....	58
1. Deskripsi Data Responden.....	58
a. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
b. Data Responden Berdasarkan Usia.....	58
c. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
d. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	60
a. Motivasi Kerja.....	62
b. Iklim Organisasi.....	64
c. Komitmen Organisasi.....	66
3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	70
a. Uji Normalitas.....	70
b. Uji Multikolineritas.....	73
4. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.....	74

a. Koefisien Determinasi (R^2)	74
b. Uji F.....	75
c. Uji t.....	76

BAB.V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA	xiv
----------------------	-----

LAMPIRAN	xvi
----------------	-----

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar	
Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Maslow.....	22
Gambar 2.2 Diagram Alir Tahapan Penelitian.....	33
Gambar 2.3 Model Hubungan Variabel.....	35
Gambar 4.1 Diagram Batang Kategori Motivasi Kerja.....	63
Gambar 4.1 Diagram Batang Kategori Iklim Organisasi.....	65
Gambar 4.3 Diagram Batang Kategori Komitmen Organisasi.....	67
Gambar 4.4 Histogram Uji Normalitas Variabel Komitmen Organisasi.....	70
Gambar 4.5 Normal P-P Plot Variabel Dependen komitmen Organisasi.....	71

UNIVERSITAS TERBUKA



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam konteks pemerintahan yang kompetitif, adanya perubahan politik dan administrasi pemerintahan melalui pemberian otonomi luas kepada daerah, secara tersirat dimaksudkan agar masing-masing pemerintahan daerah secara otonom mampu mempersiapkan diri memasuki era pemerintahan yang kompetitif. Kemampuan ini sangat ditentukan oleh tersedianya aparatur pemerintah yang memiliki komitmen yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Komitmen merupakan salah satu kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang tertuang dalam visi dan misi organisasi. Aparatur yang memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi biasanya menunjukkan sikap yang penuh perhatian terhadap pekerjaannya, memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta sangat loyal kepada organisasinya. Dalam komitmen terkandung keyakinan dan loyalitas yang tinggi untuk berbuat yang terbaik serta keinginan untuk selalu setia.

Pemerintah Kota Batam sebagai sebuah organisasi publik yang bekerja memberikan pelayanan kepada masyarakat dituntut untuk memiliki sumber daya manusia dengan komitmen organisasi yang baik. Karena dengan pegawai yang memiliki komitmen yang baik pencapaian visi Pemerintah Kota Batam

"Mewujudkan Kota Batam sebagai bandar dunia yang madani dan sebagai lokomotif pertumbuhan ekonomi nasional" akan lebih mudah tercapai.

Salah satu alasan mengapa pemerintah perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri pegawai menurut Mowday, Porter & Steers (1982) adalah dengan semakin tinggi komitmen pegawai maka semakin sungguh sungguh pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Peranan manusia dalam mencapai tujuan pribadinya ikut berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai tidak sepihak saja memberikan komitmen yang tinggi kepada organisasi, sebaliknya mereka juga menuntut supaya organisasi juga memberikan motivasi dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk mereka. Dalam hal ini pegawai dan organisasi harus bersama sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud.

Schultz dan Ellen (1994) memberikan asumsi bahwa komitmen individu terhadap organisasi merupakan bagian yang penting dalam proses individu didalam organisasi itu sendiri. Ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi terhadap peningkatan komitmen pada organisasi. Meskipun demikian, komitmen organisasi dapat memberikan konsekuensi yang negatif terhadap mobilitas karyawan dan perasaan kebebasan individu untuk mencari pekerjaan lain.

Komitmen juga dipengaruhi oleh iklim tempat bekerja. Jika iklim organisasi kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang memadai, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang maka secara

otomatis komitmen pegawai terhadap organisasi menjadi makin luntur (kontjoro, 2002)

Namun yang terjadi di organisasi pemerintah adalah ketika Pemerintah telah memberikan motivasi dan iklim yang kondusif bagi pegawai, pegawai belum menunjukkan komitmen yang baik pada organisasinya. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat KKN yang masih tinggi, kinerja pegawai yang masih rendah, tingkat disiplin pegawai yang masih lemah, birokrasi yang tidak efisien, pengalokasian Anggaran Belanja Daerah yang tidak berpihak pada masyarakat, proyek - proyek pembangunan yang tidak selesai mapun yang tidak sesuai standar dan lain sebagainya.

Pemerintah Daerah Kota Batam dalam mempercepat pencapaian visi dan misinya serta meningkatkan kemampuan bersaing dengan daerah lain harus memiliki pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi. Untuk meningkatkan komitmen pegawai perlu diketahui pula seberapa besar pengaruh faktor faktor yang mempengaruhi komitmen, dalam hal ini motivasi dan iklim organisasi agar diperoleh pemahaman yang lebih lengkap lagi tentang komitmen.

Berdasarkan alasan diatas penulis mencoba untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan iklim organisasi terhadap komitmen pegawai dalam tesis dengan judul :

“ PENGARUH MOTIVASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA BATAM “

B. Perumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan yang akan diteliti secara mendalam. Rumusan permasalahan tersebut terwujud dalam sebuah pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah motivasi dan iklim organisasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai di Sekretariat Daerah Kota Batam dalam rangka peningkatan kualitas kerja untuk secara bersama – sama mencapai tujuan Pemerintah Kota Batam mewujudkan Kota Batam sebagai Bandar dunia yang madani.
2. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap lagi tentang komitmen organisasi. Sehingga dengan adanya pemahaman tersebut dan dimengertinya arti penting komitmen organisasi maka diharapkan pegawai dapat secara bersama – sama berupaya meningkatkan komitmen dalam berorganisasi.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian tersebut dilakukan dengan harapan bisa bermanfaat sebagai berikut :

1. Dapat memberikan kontribusi pemikiran terhadap para pimpinan di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Batam dalam pengambilan kebijakan baik sekarang maupun yang akan datang dalam rangka peningkatan komitmen organisasi.
2. Diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya serta bermanfaat pula bagi pengembangan ilmu pengetahuan menyangkut faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi khususnya variabel iklim organisasi dan motivasi kerja.

UNIVERSITAS TERBUKA



BAB II

KERANGKA TEORITIK

A. Kajian Teoritik

1. Komitmen Organisasi

Robbins (2006), berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seseorang yang berkomitmen pada organisasi yang tinggi akan selalu berpihak untuk kepentingan organisasi, bersungguh – sungguh mencapai tujuan organisasi dan selalu menjadi anggota organisasi yang fanatik.

Pengertian komitmen terhadap organisasi ini lebih dari sekedar keanggotaan formal dan kesetiaan yang pasif terhadap organisasi. Komitmen terhadap organisasi meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi organisasi demi pencapaian tujuan. Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Dalam komitmen terhadap organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Untuk meningkatkan dan mengoptimalkan komitmen, harus diketahui beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut. Komitmen seseorang sangat berkaitan erat dengan motivasi dan iklim organisasi yang

dirasakan oleh orang tersebut. Komitmen, motivasi, dan iklim kerja tersebut dapat diidentifikasi sebagai akumulasi dari hasil interaksi yang terjadi secara terus-menerus antara pribadi tersebut dengan pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja dalam suatu kurun waktu tertentu.

Komitmen organisasi ditandai dengan 3 hal yaitu penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi atau dengan kata lain menjadi bagian dari organisasi (Mowday, Porter & Steers, 1982).

Mathieu dan Zajac (1990) mengatakan komitmen akan mulai terbentuk bila seseorang mulai merasa termotivasi. Ini berarti seseorang sudah merasakan keterikatan dengan pekerjaannya dan merasakan kepuasan dari pekerjaan tersebut. Menurut Mowday, dkk (1982) sebagai sebuah sikap, komitmen lebih bersifat global daripada kepuasan kerja, karena komitmen diterapkan pada pekerjaan secara keseluruhan, bukan hanya pada satu atau beberapa bidang tugas dari pekerjaan. Komitmen juga bersifat lebih stabil karena kejadian sehari-hari dalam pekerjaan tidak mengubahnya.

Kemudian menurut Luthans (1995) determinan komitmen karyawan adalah umur, masa jabatan dalam organisasi, pembayaran (gaji/upah), afeksi (kedudukan kontrol eksternal dan internal), dan organisasi (desain kerja, dan gaya kepemimpinan pengawas).

Allen dan Meyer (1997) membedakan komitmen karyawan atas tiga komponen yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance*. Mereka berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Komponen *affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Karyawan dengan komponen *affective* tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komponen *normative* merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Karyawan yang memiliki komponen *normative* tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena membutuhkan organisasi.

a. Jenis - Jenis Komitmen Organisasi

1) Jenis komitmen organisasi dari Allen dan Meyer

Dalam Dunham, dkk (1994) Allen dan Meyer membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu komponen efektif, normatif dan *continuance*.

- a) Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan didalam suatu organisasi.

- b) Komponen normatif merupakan perasaan-perasaan tentang kewajiban pekerjaan yang harus ia berikan kepada organisasi.
- c) Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Karyawan dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu karyawan dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Sebaliknya, mereka yang terpaksa sebagai anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komponen normatif yang menimbulkan perasaan kewajiban

pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

2) Jenis komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers

Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang didefinisikan sebagai kekuatan relatif suatu identifikasi dan keterlibatan individu terhadap organisasi tertentu (Mowday, dkk. 1982 : 27)

Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku yang mencakup :

- a) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Tampil melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai perusahaan, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- b) Keterlibatan dengan peranan pekerjaan di organisasi tersebut, karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua pekerjaan yang diberikan padanya.
- c) Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya keterikatan emosional dan keterikatan antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertindak laku adalah:

- a) Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampil melalui kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar perusahaan dapat maju. Karyawan dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib perusahaan.
- b) Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari perusahaan dan ada keinginan untuk bergabung dengan perusahaan dalam waktu lama.

Hal tersebut menggambarkan bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap perusahaan, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap perusahaan. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan perusahaan dan keinginan untuk tetap bergabung dengan perusahaan dalam jangka waktu lama.

b. Aspek - Aspek Komitmen Organisasi dalam Dunham, dkk (1994)

- 1) Aspek Pertama yaitu rasa identifikasi, yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena

karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

- 2) Aspek Kedua yaitu keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan. yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, karyawan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan.

Menurut Steers (1985 : 53) tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang keterlibatannya lebih rendah.

Ahli lain, Beynon dalam Marchington dalam Dunham, dkk (1994) mengatakan bahwa partisipasi akan meningkat apabila mereka menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama, dan salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama tersebut adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh karyawan organisasi. Apabila

kebutuhan tersebut dapat terpenuhi hingga karyawan memperoleh kepuasan kerja, maka karyawanpun akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan untuk menyumbang usaha bagi kepentingan organisasi. Sebab hanya dengan pencapaian kepentingan organisasilah, kepentingan merekapun akan lebih terpuaskan.

- 3) Aspek ketiga yaitu loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Komitmen organisasi sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang karyawan yang semula kurang memiliki komitmen berorganisasi, namun setelah bekerja ternyata selain mendapat imbalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku ada hal-hal yang menarik dan memberi kepuasan.

Hal itu akan memupuk berkembangnya komitmen berorganisasi. Apalagi jika banyak hal yang dapat memberikan kesejahteraan, jaminan keamanan, misalnya ada koperasi, ada fasilitas transportasi, ada fasilitas yang mendukung kegiatan kerja sehingga dapat bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugasnya.

Namun juga sebaliknya jika iklim organisasi kerja dalam perusahaan tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka komitmen organisasi kerja menjadi makin luntur atau bahkan tempat bekerjanya dijelek-jelekkan sehingga dapat menimbulkan kerawanan sosial dalam organisasi kerja, hal itu dapat menimbulkan mogok kerja, demonstrasi, pengunduran diri dan sebagainya.

Dessler (1992), berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan identifikasi dari keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan 3 hal, yaitu :

- a) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
- b) Kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi
- c) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen dapat dilihat dalam bentuk sikap yang terpisah, tetapi tetap saling berhubungan erat, yaitu identifikasi dengan misi organisasi, keterlibatan secara psikologis dengan tujuan-tujuan organisasi, dan loyalitas serta keterikatan dengan organisasi.

Schultz (1990) mengatkana bahwa faktor faktor personal dalam diri karyawan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi, sama halnya dengan faktor faktor organisasional di lingkungan kerja juga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Lebih jauh lagi spektror, dkk (2000) menyebutkan beberapa hal yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi, yaitu :

1. Karakteristik pekerjaan
2. Penghargaan yang diterima
3. Kesempatan pekerjaan alternatif
4. Perlakuan karyawan baru
5. Karakteristik individu yang beragam

Gibson, dkk (1996) menjelaskan bahwa komitmen organisasi melibatkan tiga aspek, yaitu:

- a) Identifikasi dengan tujuan organisasi,
- b) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi,
- c) Perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2. Motivasi

Menurut Indriyo dan Sudita (1997), motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku untuk memenuhi tugas tertentu. Sedangkan menurut Robbins (2006) motivasi adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu.

Berdasarkan uraian dari pengertian motivasi diatas maka dapat di definisikan bahwa motivasi adalah suatu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu. Dengan adanya kebutuhan yang mendorong itu menyebabkan orang bertindak laku tertentu dalam usahanya mencapai suatu tujuan.

Menurut Davidoff (1987:287) *motive or motivation refers to an internal state resulting from a need which incites behavior, usually directed toward full filling the needs*. Dari pendapat Davidoff tersebut dapat diartikan bahwa motivasi merupakan suatu yang berasal dari dalam diri seseorang tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

Sedangkan Koontz dalam Ermaya (1997) memberikan penjelasan bahwa motivasi mengacu kepada dorongan dan usaha untuk memenuhi dan memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan. Stonner, dkk (1996:134) menyatakan bahwa motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang, ini termasuk faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Stonner menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor

yang menyebabkan seseorang menyalurkan dan mempertahankan tingkah lakunya dalam arah tekad tertentu.

Robbins (1996:198) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Dari Robbins dapat diketahui bahwa motivasi merupakan upaya yang ada dalam diri seseorang dalam memenuhi kebutuhannya guna mencapai tujuan organisasi.

Dari berbagai definisi tersebut diatas dapat diartikan bahwa motivasi adalah sesuatu di dalam diri seseorang yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah lakunya dalam arah tekad tertentu sesuai tujuannya.

Menurut Taylor dalam Stonner, dkk (1996), cara yang paling efisien untuk melakukan pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan adalah dengan sistem intensifikasi upah, semakin banyak yang dihasilkan oleh karyawan semakin besar upahnya. Model ini terlalu menyederhaakan karena menganggap bahwa motivasi karyawan terfokuskan pada satu faktor yaitu uang.

Kemudian Mayo dalam Stonner, dkk (1996) menyatakan bahwa manejer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa bermanfaat dan penting. Model ini juga terlalu menyederhanakan bahwa motivasi karyawan hanya terkait pada satu faktor yaitu, kebutuhan sosial. Selain itu model ini hanyalah merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan

Kemudian dengan adanya berbagai keterbatasan, muncul teori selanjutnya. Menurut Landy dan Becker dalam Stonner, dkk (1996) bahwa pandangan

mengenai motivasi dikelompokkan dalam banyak pendekatan teori dan praktek motivasi menjadi 5 kategori yaitu kebutuhan, penguatan, keadilan, harapan dan penempatan sasaran.

Teori motivasi dengan pendekatan kebutuhan yang lain adalah teori dua faktor Herzberg, Mauser dan Synderman teori sebagaimana dikutip oleh Stonner dkk, (1996) mereka menyebutkan bahwa ketidakpuasan kerja dan kepuasan kerja muncul dari 2 set faktor yang terpisah, dua faktor tersebut dinamakan faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*) dan faktor yang membuat orang menjadi puas (*satisfiers*).

Faktor-faktor adanya ketidakpuasan (*dissatisfiers*) antara lain adalah : penggajian/upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status pekerjaan, kebijaksanaan dan administratif, kualitas pengendalian, kualitas dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, atasan dan dengan bawahan.

Sedangkan faktor penyebab kepuasan kerja (*satisfiers*) antara lain keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan dan pertumbuhan. Satisfiers disebut juga *intrinsic factors*, *job content*, *motivator* sedangkan *dissatisfier* disebut juga sebagai *extrinsic factors* atau *hygiene factors*. Dalam perkembangan selanjutnya apabila dibandingkan dengan teori Maslow satisfiers berhubungan dengan *higher order needs* (*social needs* dan *self actualization needs*) sedangkan dissatisfier disebutkan sebagai tempat pemenuhan *lower order needs* yaitu *safety* dan *security needs*.

Berdasarkan pada teori-teori diatas, ada persamaan mengenai teori motivasi yang dikemukakan Maslow, Alderfer, Mc Leland dan Herzberg, yaitu mereka sama-sama mengemukakan bahwa seseorang termotivasi atas dasar kebutuhan,

bukan atas dasar keadilan ataupun harapan. Sedangkan perbedaan terlihat dari pendapatnya Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia ini berjenjang dan setelah berada pada anak tangga tertentu, maka akan mencapai anak tangga yang berada di atasnya demikian seterusnya, sedangkan menurut pendapat Alderfer bahwa kebutuhan manusia itu juga berjenjang tetapi karena kondisi tertentu kebutuhan seseorang tersebut dapat naik ataupun turun dari anak tangga yang satu menuju anak tangga lainnya.

Dalam Ardana, dkk (2008) tentang teori kebutuhan David Mc Clelland mengemukakan bahwa manusia memiliki tiga kebutuhan sebagai berikut :

a) Kebutuhan berprestasi, (n Ach)

Kebutuhan pegawai akan prestasi yaitu dorongan untuk memperoleh dan mengungguli prestasi dari rekan kerja sehubungan dengan seperangkat standart pekerjaan yang telah ditentukan pencapaian hasilnya secara maksimal.

b) Kebutuhan terhadap kekuasaan, (n Pow)

Kebutuhan ini sangat logis dimana dalam organisasi akan terdapat hierarki saling pengaruh mempengaruhi dalam kehidupan kerja yang melahirkan akan sekelompok penguasa maupun kelompok yang dikuasai, pada kelompok masing-masing seorang pegawai akan mempunyai tingkat kebutuhan kekuasaan. Pegawai yang mempunyai tingkat kebutuhan kekuasaan tinggi akan cenderung memilih situasi dimana mereka akan dapat memperoleh dan mempertahankan kendali untuk mempengaruhi orang lain.

c) Kebutuhan berafiliasi (n Aff)

Yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan karib. Kebutuhan yang bersifat *human relation* yaitu kebutuhan sosial yang menekankan persahabatan, termasuk penghargaan, penghormatan cinta kasih. Pegawai yang mempunyai afiliasi tinggi mempunyai keinginan yang kuat dalam membina persahabatan secara erat saling mencrима kasih sayang dari rekan lain secara terus menerus.

Selanjutnya Frederick Herzberg mengembangkan suatu teori yang disebut Teori 2 faktor, yang terdiri atas :

1. Faktor *Hygiene*, yaitu faktor - faktor yang dapat menyebabkan atau mencegah ketidakpuasan yang pada hakekatnya terdiri atas faktor ekstrinsik dari pekerjaan. Faktor-faktor itu antara lain : gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, kualitas hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan, dan sesama pekerja serta jaminan sosial.
2. Faktor *motivator*, faktor - faktor yang betul - betul membawa pada pengembangan sikap positif dan pendorong pribadi (bersifat intrinsik). Faktor-faktor tersebut meliputi: tanggung jawab, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan serta pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Kontribusi utama teori ini adalah dapat meningkatkan sensitivitas/ kepekaan manajer terhadap fakta bahwa memperlakukan anggota secara baik semata belumlah cukup untuk memotivasi mereka. Pimpinan harus dapat memanfaatkan

kapasitas, keterampilan serta bakat dari anggota melalui desain kerja secara efektif. Pekerjaan yang ditawarkan mesti menantang dan menggairahkan.

Douglas Mc. Gregor mengemukakan dua pandangan yang berbeda tentang manusia yaitu, manusia pada dasarnya negative (teori X), sementara yang lain adalah positif (teori Y).

Menurut teori X, manajer mengandaikan karyawan itu negative seperti :

1. Tidak suka pekerjaan
2. Malas
3. Tak suka tanggung jawab
4. Mengedepankan keamanan diatas semua faktor lain. Maka karyawan harus dipaksa agar berprestasi.

Menurut teori Y, karyawan cenderung positif, seperti :

1. Suka pekerjaan
2. Kreatif
3. Bertanggung jawab
4. Inovatif
5. Menghadapi tipe karyawan seperti ini manajer tidak perlu bertindak otoriter, akan lebih baik bergaya demokratis.

Suatu kesan yang bisa ditangkap dari teori X dan Y ini adalah bahwa para manajer yang menerima asumsi teori X tentang manusia dapat mempergunakan pendekatan langsung, mengendalikan dan mengawasi secara ketat bawahan. Untuk asumsi teori Y para manajer dapat menawarkan sikap membantu, mendukung dan mempermudah orang - orang dalam mengembangkan kreativitas.

Menurut Maslow dalam Ardana, dkk (2008) dinyatakan bahwa didalam diri manusia ada suatu jenjang hierarki kelima kebutuhan sebagai berikut :

- (a) Faali (Fisiologis), rasa lapar, haus, pakaian, rumah, seks dan kebutuhan ragawi.
- (b) Keamanan, keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- (c) Sosial, Kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
- (d) Penghargaan, mencakup rasa hormat internal, harga diri, otonomi prestasi dan faktor hormat external misalnya status pengakuan dan perhatian.
- (e) Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, mencapai potensial dan pemenuhan diri. Hirarki Maslow ini dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut :



Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Maslow

Dari titik pandang teori ini, akan mengatakan meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipenuhi secara cukup banyak (Substansialnya) tidak lagi memotivasi. Jadi bila kita akan memotivasi seseorang, menurut Maslow perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan diatas tingkat itu.

Maslow memisahkan lima kebutuhan itu sebagai order tinggi atau order rendah, yaitu kebutuhan faali dan keamanan sebagai order rendah sedangkan kebutuhan sosial kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri merupakan order tinggi. Kelima kebutuhan tersebut sangat penting dan terkait dalam bentuk tingkatan yang teratur. Satu tingkat kebutuhan menjadi kuat setelah tingkat kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi kepuasannya. Misalnya ketika kebutuhan fisiologi terpenuhi dengan sempurna maka seseorang akan berusaha untuk mengejar kebutuhan yang lebih tinggi dalam hal ini rasa aman dan keselamatan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hofstede pada tahun 1973 dalam Stonner dkk, (1996) dinyatakan bahwa hierarki kebutuhan menurut Maslow tidak menguraikan proses motivasi manusia secara universal, sebaliknya teori yang menguraikan sistem nilai spesifik yaitu masyarakat kelas menengah di Amerika.

Kemudian dalam Ardana. dkk (2008) Clayton Aldefer dengan teori ERG yang merupakan modifikasi dan pengurangan dari lima jenjang kebutuhannya Maslow. Disamping menggantikan lima kebutuhan dengan tiga, teori ERG ini juga memperlihatkan bahwa lebih dari satu kebutuhan dapat beroperasi terus, dan

jika kepuasan dari suatu kebutuhan tingkat-lebih-tinggi tertahan, maka hasrat untuk memenuhi kebutuhan ditingkat yang lebih rendah meningkat.

Disini ketiga kategori dapat beroperasi sekaligus dengan tingkat yang berbeda-beda. Teori ini konsisten dengan perbedaan individual diantara orang-orang. Variabel seperti pendidikan, latar belakang keluarga, dan lingkungan budaya dapat mengubah tingkat kepentingan kebutuhan bagi tiap individu. Adapun tiga kelompok kebutuhan ERG, yaitu :

a) Eksistensi (*Existence*)

mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan faali dan keamanan.

b) Keterhubungan (*Relatedness*)

Mencakup hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi termasuk disini hasrat sosial dan status.

c) Pertumbuhan (*Growth*)

Mencakup hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen intrinsik dari aktualisasi diri pada teori kebutuhan Maslow.

3. Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Taiguri dan G. Litwin dalam wirawan (2007) Mengemukakan sejumlah istilah

untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul, seperti lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*Field setting*), pola perilaku (*behavior setting*), dan kondisi (*conditions*).

Menurut Taiguri dan Litwin (Wirawan dkk, 2008), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi: mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Litwin dan R.A Stringer (Wirawan dkk, 2008), mendefinisikan iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subyektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dialami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui kuesioner yang tepat.

Sedangkan menurut Wirawan dkk (2008), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secar individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan prilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Robert G. Owens (Wirawan dkk, 2008), mendefinisikan iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Sementara Keith Davis mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai "*The human environment within an organization's employees do their work*". Pernyataan Davis tersebut mengandung arti bahwa iklim organisasi itu

adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya.

James L. Gibson dkk dalam Wirawan dkk (2008), Mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai *"Climate is a set of properties of the work environment perceived directly or indirectly by the employees who work in this environment and is assumed to be a major force in influencing their behavior on the job"*. Gibson mengatakan bahwa iklim merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja.

Definisi lain tentang iklim organisasi dikemukakan oleh B. H Gilmer dalam Wirawan. dkk (2008) menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi orang-orang dalam organisasi tersebut. Sedangkan Steers menyebutkan bahwa iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi yang dicirikan oleh anggota-anggotanya. Lebih lanjut Steers mengatakan bahwa iklim organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat pekerjanya, tidak selalu iklim yang sebenarnya dan iklim yang muncul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku pekerja.

Dari pengertian-pengertian yang dikemukakan tersebut jelas bahwa iklim organisasi berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi. Karena konsep iklim organisasi didasarkan pada persepsi pribadi anggota

organisasi. maka pengukuran iklim organisasi kebanyakan dilakukan melalui kuisioner. Beberapa kuisioner yang telah dikembangkan untuk mengukur konsep iklim organisasi diantaranya adalah *The Organizational Climate Description Questionnaire* (OQDQ) yang dikembangkan oleh Andrew W. Halpin dan Don B. Croft untuk mengukur iklim organisasi sekolah, *The Organizational Climate Questionnaires* (OCQ) oleh Litwin dan Stringer serta *The Business Organizational Climate Index* (BOCI) oleh RL. Payne dan D.C Pheysey yang dikembangkan untuk bisnis.

Dalam konteks sekolah Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel (Wirawan dkk, 2008) mendefinisikan iklim organisasi sekolah sebagai kualitas dari lingkungan sekolah yang terus-menerus dialami oleh guru-guru, mempengaruhi tingkah laku mereka dan berdasar pada persepsi kolektif tingkah laku mereka. Di samping itu Wayne menyebutkan bahwa "*Organizational climate is a broad concept that denotes members shared perceptions of tone or character of workplace; it is a set of internal characteristics that distinguishes one school from another and influences the behavior of people in schools.*" Iklim organisasi merupakan konsep yang luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagi terhadap sifat atau karakter tempat kerja; ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu sekolah dengan sekolah yang lainnya dan mempengaruhi orang-orang yang ada di sekolah.

Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel menyebutkan ada dua tipe iklim organisasi. yaitu iklim organisasi terbuka dan iklim organisasi tertutup. Pada iklim organisasi terbuka, semangat kerja karyawan sangat tinggi, dorongan pimpinan untuk memotivasi karyawannya agar berprestasi sangat besar; sedangkan rutinitas

administrasi rendah. karyawan yang meninggalkan pekerjaan seperti bolos, ijin dan sebagainya juga rendah; perasaan terpaksa untuk bekerja juga rendah. Sebaliknya, pada iklim organisasi yang tertutup, semangat kerja karyawan sangat rendah; dorongan pimpinan untuk memotivasi karyawannya berprestasi sangat rendah; sedangkan rutinitas administratif tinggi, karyawan yang meninggalkan pekerjaan tinggi; perasaan terpaksa untuk bekerja juga tinggi.

Sementara Sergiovanni dan Starratt (Wirawan dkk, 2008) mendefinisikan iklim organisasi sekolah sebagai karakteristik yang ada, yang menggambarkan ciri-ciri psikologis dari suatu sekolah tertentu, yang membedakan suatu sekolah dari sekolah yang lain, mempengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik dan merupakan perasaan psikologis yang dimiliki guru dan peserta didik di sekolah tertentu. Iklim sekolah merupakan karakteristik dari keseluruhan lingkungan pada suatu bangunan sekolah.

Davis (Wirawan dkk, 2008) menyebutkan bahwa iklim organisasi dapat berada di salah satu tempat pada kontinum yang bergerak dari yang menyenangkan ke yang netral sampai dengan yang tidak menyenangkan. Majikan dan karyawan menginginkan iklim yang lebih menyenangkan karena maslahatnya seperti kinerja yang lebih baik dan kepuasan kerja. Unsur-unsur yang berkontribusi terciptanya iklim yang menyenangkan adalah : (1) kualitas kepemimpinan, (2) kadar kepercayaan, (3) komunikasi, ke atas dan ke bawah, (4) perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, (5) tanggung jawab, (6) imbalan yang adil, (7) tekanan pekerjaan yang nalar, (8) kesempatan, (9) pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar, dan (10) keterlibatan pegawai, partisipasi,

Steers (1985) menyebutkan struktur organisasi, teknologi, lingkungan luar dan kebijakan serta praktek manajemen sebagai faktor pengaruh yang penting terhadap iklim organisasi. Menurut Steers 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 karyawannya akan makin baik iklim kerjanya. Begitu juga dengan kebijakan dan praktek manajemen sangat mempengaruhi iklim kerja. Manajer yang memberikan lebih banyak umpan balik, autonomi dan identitas tugas pada bawahannya sangat membantu terciptanya iklim yang berorientasi pada prestasi, di mana karyawan merasa bertanggungjawab atas pencapaian tujuan organisasi.

James L. Gibson dkk, (1996) mengutip hasil penelitian Halpin dan Crofts menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi antara lain 1) *Esprit* (semangat), 2) *consideration* (pertimbangan), 3) *production* (produksi) dan 4) *aloofness* (menjauhkan diri). Gibson juga mengutip pendapat Forehand yang mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi sebagai berikut :

- 1) ukuran dan struktur organisasi,
- 2) pola kepemimpinan,
- 3) kompleksitas sistem,
- 4) tujuan organisasi dan jaringan komunikasi.

Sementara menurut Renato Taguiri dalam Ardana, dkk (2008) menyebutkan dimensi iklim organisasi antara lain :

1. *Ecologie*, berhubungan dengan faktor lingkungan fisik dan material organisasi, sebagai contoh , ukuran, usia, fasilitas dan kondisi bangunan. Ini juga berhubungan dengan teknologi yang digunakan orang-orang dalam organisasi, seperti : meja dan kursi, papan tulis, elvator, segala sesuatu yang digunakan untuk menunjang aktivitas organisasi;
2. *Milieu*, berhubungan dengan dimensi sosial pada organisasi. Termasuk ke dalam dimensi ini segala sesuatu mengenai orang-orang dalam organisasi. Sebagai contoh, berapa banyak dan seperti apa mereka. Termasuk di sini ras dan etnis, tingkat penggajian guru-guru, tingkat sosial ekonomi siswa, tingkat pendidikan para guru, moril dan motivasi orang dewasa dan siswa dalam sekolah, tingkat kepuasan kerja, dan sejumlah karakteristik lainnya pada orang-orang dalam organisasi.
3. *Social system*, berhubungan dengan struktur organisasi dan administrasi. Termasuk dimensi ini adalah struktur organisasi sekolah, cara pengambilan keputusan dan siapa orang-orang yang terlibat di dalamnya, pola komunikasi di antara orang-orang dalam organisasi dan lain-lain.
4. *Culture*, berhubungan dengan nilai, sistim kepercayaan, norma dan cara berpikir yang merupakan karakteristik orang-orang dalam organisasi.

Ada lima dimensi iklim organisasi yang dapat diukur menurut Jacques dalam Ardana, dkk (2008) , yaitu:

1. Imbalan merupakan imbalan secara langsung dari organisasi terhadap individu atas pekerjaannya maupun harapan dari individu terhadap pekerjaannya.
2. Komitmen kelompok adalah keadaan dimana individu bekerja sama dalam menjalankan pekerjaannya, percaya satu sama lain, dan adanya kebanggaan menjadi bagian dari kelompok.
3. Fleksibel adalah keadaan dimana individu dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa merasa dibatasi peraturan dan organisasi mendukung kreatifitasnya.
4. Standar merupakan ukuran-ukuran yang digunakan oleh organisasi dalam menentukan kinerja individu.
5. Kejelasan merupakan kebijakan organisasi yang berkenaan dengan maksud dan tujuan, peran, serta prosedur.

Robert Stringer (Wirawan dkk, 2008) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Untuk mengukur iklim organisasi terdapat lima dimensi yang diperlukan, antar lain :

1. Struktur (*Structure*)

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.

2. Standar (*Standards*)

Standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik

3. Tanggungjawab (*Responsibility*)

Tanggungjawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.

4. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

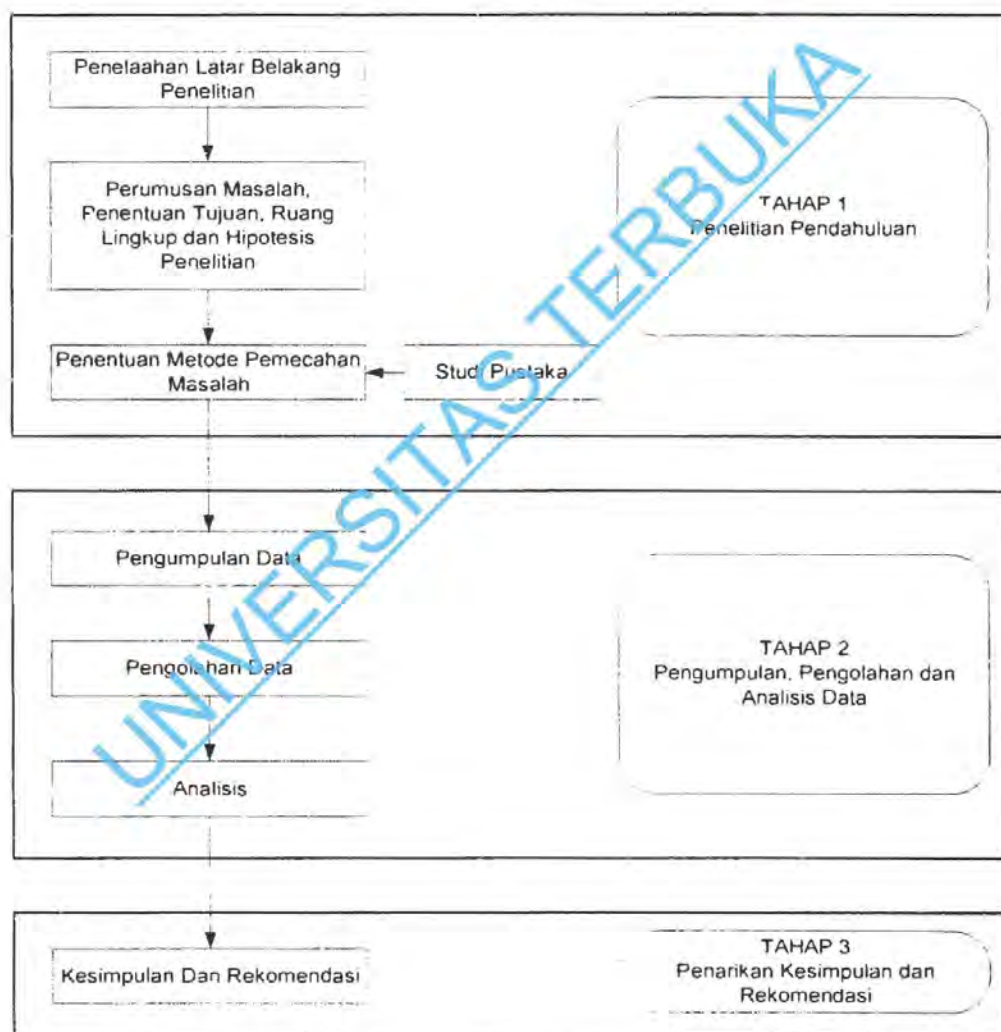
5. Dukungan (*Support*)

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja.

B. Kerangka Berpikir

Untuk memberikan arahan yang sistematis dalam melakukan penelitian, maka diperlukan desain penelitian yang menjelaskan tahapan-tahapan yang ditempuh untuk menyelesaikan masalah dari awal sampai akhir. Tahapan-tahapan tersebut digambarkan secara sistematis dalam sebuah diagram alir yang dapat dilihat pada Gambar 2.2

Gambar 2.2. Diagram Alir Tahapan Penelitian



Schultz dan Ellen (1994) memberikan asumsi bahwa komitmen individu terhadap organisasi merupakan bagian yang penting dalam proses individu didalam organisasi itu sendiri. Ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi terhadap peningkatan komitmen pada organisasi. Meskipun demikian, komitmen organisasi dapat memberikan konsekuensi yang negatif terhadap mobilitas karyawan dan perasaan kebebasan individu untuk mencari pekerjaan lain.

Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen, ditemukan pada penelitian Martini dan Rostiana (2003). Dari penelitian mereka menunjukan bahwa iklim organisasi memperlihatkan hubungan yang signifikan dengan komitmen karyawan, sehingga dapat dikatakan semakin positif iklim organisasi dipersepsi oleh karyawan, maka semakin kuat komitmennya terhadap organisasi.

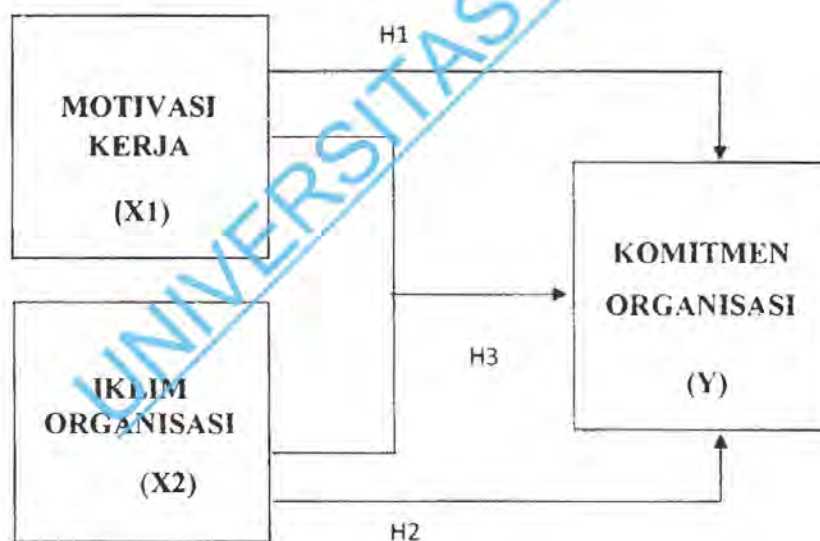
Komitmen juga dipengaruhi oleh iklim tempat bekerja. Jika iklim organisasi kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang memadai, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang maka secara otomatis komitmen pegawai terhadap organisasi menjadi makin luntur (Kontjoro, 2002)

Komitmen organisasi, Motivasi kerja dan iklim organisasi saling berhubungan, Motivasi kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat komitmen organisasi. Seorang pegawai yang dapat memenuhi kebutuhan pokok keluarganya, merasa diri dan keluarnya aman, selalu dihargai rekan kerja maupun atasan, dapat mengaktualisasikan diri dan bekarya sesuai kemampuannya, diakui

dan dihormati oleh masyarakat akan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi.

Sementara dengan menciptakan iklim organisasi yang baik, terdiri dari struktur organisasi yang ideal, taat terhadap aturan yang telah ditetapkan, bertanggung jawab dan mendapat dukungan penuh dari rekan kerja dan atasan maka komitmen pegawai pada pekerjaan juga akan meningkat. Hal tersebut dapat dilihat dengan keberpihakan pegawai pada organisasi, bersungguh sungguh dalam mencapai tujuan organisasi, serta setia dan fanatik pada organisasi. Untuk lebih memperjelas hubungan antara komitmen organisasi, motivasi kerja dan iklim organisasi dapat dilihat pada Gambar 2.3 dibawah ini :

Gambar 2.3 Model hubungan variabel



Dari kerangka berfikir diatas maka ditentukan hipotesis awal sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh **motivasi** terhadap **komitmen organisasi**
- H2 : Terdapat pengaruh **iklim organisasi** terhadap **komitmen organisasi**
- H3 : Terdapat pengaruh **motivasi** dan **iklim organisasi** secara bersama – sama terhadap **komitmen organisasi**

C. Definisi Konsep dan Operasional

1. Definisi Konsep

Berikut adalah definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini :

- a. Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. (Mowday, Porter & Steers, 1982)
- b. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang dengan tingkat upaya yang tinggi menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk memenuhi tugas tertentu atau tujuan organisasi. (Robbins, 2006)
- c. Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal dalam suatu organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, dan mempengaruhi perilaku mereka dalam organisasi. (Taiguri dan Litwin dalam Wirawan dkk, 2008)

2. Definisi Operasional

Komitmen organisasi adalah skor penilaian yang diukur dari identifikasi, empati dan loyalitas. Sedangkan motivasi adalah skor penilaian yang diukur dari eksistensi, *relatedness*, *growth* dan iklim adalah skor penilaian yang diukur dari struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan dan dukungan. Lebih jelas definisi operasional dapat dilihat dari Tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1 Tabel Definisi Operasional

Variabel	Indikator
Komitmen Organisasi	1. Identifikasi 2. Empati 3. Loyalitas (Teori Gibson, dkk)
Motivasi Kerja	1. Eksistensi 2. Relatedness 3. Growth (Teori ERG-Clayton Aldefer)
Iklim Organisasi	1. Struktur 2. Standar standar 3. Tanggung jawab 4. Penghargaan 5. Dukungan (Teori Robert Stringer)

Sumber : data diolah 2010



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian pada hakekatnya merupakan penggambaran cara-cara seseorang peneliti guna memenuhi tujuan studi yang ditetapkan, atau dengan kata lain desain penelitian merupakan suatu rencana logis untuk menguji hipotesis. Dengan melihat desain penelitian dapat diketahui arah dan tujuan penelitian, tipe dan jenis penelitian.

Apabila ditinjau dari tujuannya penelitian ini termasuk *explanatory research* yaitu penelitian untuk memahami karakteristik variabel dan menjelaskan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini akan menjelaskan pengaruh antara variabel motivasi dan iklim organisasi terhadap variabel komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam. Penelitian eksplanasi juga dapat menjelaskan secara akurat sebuah teori dan memodifikasi sebuah teori menjadi lebih lengkap. Tujuan dari penelitian dasar ini adalah pengembangan dan evaluasi terhadap konsep-konsep teoritis yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori (Indriantoro & Supomo, 1999).

Penelitian dilakukan untuk melihat variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisa statistik digunakan untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiono, 2009). Jumlah keseluruhan populasi pegawai Sekretariat daerah Kota Batam adalah sebanyak 219 pegawai.

Namun karena keterbatasan penulis dalam penelitian ini membatasi sampel penelitian hanya pegawai pada Bagian Humas, Bagian Umum dan Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kota Batam. Dapat dilihat pada table 3.1 berikut :

Tabel 3.1 Jumlah Sampel

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Bagian Humas	14
2	Bagian Umum	47
3	Bagian Protokol	14
	Jumlah	75

Sumber : Badan Kepegawaian dan Diklat (2010)

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *convinience sampling*. Seperti dijelaskan oleh Istijanto (2005) bahwa teknik sampling ini berupaya menarik sampel dari karyawan yang mudah ditemui, biasanya dengan mendatangi tempat dimana para karyawan biasa berkumpul. Dalam beberapa penelitian Teknik ini kurang objektif dan tidak dapat digeneralisir kepada lingkungan yang lebih luas namun pemilihan sampel pada Bagian Humas, Bagian

Umum dan Bagian Protokol selain karena kantor bagian – bagian ini berada di lantai dasar kantor Pemerintah Kota Batam yang mudah di temui, pegawai pada Bagian Humas. Bagian Umum dan Bagian Protokol adalah pegawai yang berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat.

C. Instrumen Penelitian

Berdasarkan uraian definisi konsep dan definisi operasional serta indikator - indikator variabel penelitian maka disusun instrumen sebanyak 20 butir pernyataan dengan kisi kisi sebagai berikut :

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Butir pernyataan	Skala Pengukuran
(Y) ORGANISASI KOMITMEN	1. Identifikasi 2. Empati 3. Loyalitas	1,2 3,4 5,6,7	Skala likert 1 - 5
(X1) MOTIVASI KERJA	1. Eksistensi 2. Relatedness 3. Growth	8,9,10 12 11,13	Skala likert 1 - 5
(X2) IKLIM ORGANISASI	1. Struktur 2. Standar 3. Tanggung jawab 4. Penghargaan 5. Dukungan	14 17,20 15,19 16 18	Skala likert 1 - 5

Sumber : data diolah 2010

Kemudian data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner berupa daftar pernyataan. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dimana pada setiap pertanyaan mempunyai 5 kemungkinan jawaban yang skornya berkisar antara 1-5. Setiap jawaban diberi skor sebagai berikut:

1. Jawaban SS dengan skor 5 pada alternatif jawaban sangat setuju
2. Jawaban S dengan skor 4 pada alternatif jawaban setuju.
3. Jawaban N dengan skor 3 pada alternatif jawaban cukup setuju.
4. Jawaban TS dengan skor 2 pada alternatif jawaban tidak setuju.
5. Jawaban STS dengan skor 1 pada alternatif jawaban sangat tidak setuju.

Untuk mengetahui kevalidan dari kuisioner penulis melakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, adapun hasil uji adalah sebagai berikut :

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2001). Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan dari alat ukur pengumpulan data yang digunakan dalam mengukur konstruk iklim organisasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi.

Untuk menguji validitas konstruk, dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya bila harga korelasi positif dan $r \geq 0.3$ maka butir instrument tersebut dinyatakan valid (Situmorang dkk, 2008).

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan formula korelasi *product moment* dari Pearson antara skor masing-masing item yang mengukur suatu skala dengan skor total skala tersebut.

1) Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan dari alat ukur pengumpulan data yang digunakan dalam mengukur komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam. Adapun hasil uji validitas instrumen penelitian komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Komitmen Organisasi

Variabel	$r_{\text{butir-total}}$	r standar minimal	Status
KOMIT1	0.732	0.300	Valid
KOMIT2	0.548	0.300	Valid
KOMIT3	0.804	0.300	Valid
KOMIT4	0.625	0.300	Valid
KOMIT5	0.714	0.300	Valid
KOMIT6	0.619	0.300	Valid
KOMIT7	0.738	0.300	Valid

Sumber : Data diolah 2010

Dari tabel 3.3 di atas dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir instrumen penelitian variable komitmen Organisasi dinyatakan *valid* (sahih) karena skor masing-masing butir variabel komitmen organisasi memiliki harga korelasi positif terhadap skor total dengan $r \geq 0.3$. Oleh karena itu, tujuh (7) pernyataan

instrumen komitmen organisasi memenuhi persyaratan validitas instrumen untuk menjangkang data penelitian.

2) Motivasi Kerja

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan dari alat ukur pengumpulan data yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam. Adapun hasil uji validitas instrumen penelitian motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Motivasi Kerja

Variabel	$r_{\text{butir-total}}$	standar minimal	Status
MOTIV8	0.551	0.300	Valid
MOTIV9	0.932	0.300	Valid
MOTIV10	0.819	0.300	Valid
MOTIV11	0.786	0.300	Valid
MOTIV12	0.910	0.300	Valid
MOTIV13	0.669	0.300	Valid

Sumber : Data diolah 2010

Dari table 3.4 di atas dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir instrumen penelitian variable motivasi kerja dinyatakan *valid* (sahih) karena skor masing-masing butir motivasi kerja memiliki harga korelasi positif terhadap skor total dengan $r \geq 0.3$ Oleh karena itu, enam (6) pernyataan instrumen motivasi kerja memenuhi persyaratan validitas instrumen untuk menjangkang data penelitian

3) Iklim Organisasi

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan dari alat ukur pengumpulan data yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam. Adapun hasil uji validitas instrumen penelitian motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Iklim Organisasi

Variabel	$r_{\text{butir-total}}$	r standar minimal	Status
IKLIM14	0.727	0.300	Valid
IKLIM15	0.821	0.300	Valid
IKLIM16	0.789	0.300	Valid
IKLIM17	0.889	0.300	Valid
IKLIM18	0.817	0.300	Valid
IKLIM19	0.539	0.300	Valid
IKLIM20	0.847	0.300	Valid

Sumber : Data diolah 2010

Dari tabel 3.5 di atas dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir instrumen penelitian variabel iklim organisasi dinyatakan *valid* (sahih) karena skor masing-masing butir iklim organisasi memiliki harga korelasi positif terhadap skor total dengan $r \geq 0.3$. Oleh karena itu, tujuh (7) pernyataan instrumen iklim organisasi memenuhi persyaratan validitas instrumen untuk menjaring data penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk iklim organisasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Suatu kuisioner dikatakan *reliable* (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau tidak boleh acak (Ghozali, 2001).

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja. Pengukuran dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban dari pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 . Nunnally (Ghozali, 2001).

1) Komitmen Organisasi

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Komitmen Organisasi

Variabel	Nilai α -Cronbach	Batas Minimal	Status
Komitmen Organisasi	0.777	0.600	Andal

Sumber : Data diolah 2010

Tabel 3.6 menunjukkan hasil uji reliabilitas instrumen komitmen organisasi memiliki nilai realibilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel (andal), karena nilai *Cronbach's Alpha* komitmen organisasi adalah 0.777 sedangkan nilai minimal *Cronbach Alpha* suatu instrument dikatakan valid adalah 0,600. Suatu

kuisisioner dikatakan *reliable* (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau tidak boleh acak (Ghozali, 2001).

2) Motivasi Kerja

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Motivasi Kerja

Variabel	Nilai α -Cronbach	Batas Minimal	Status
Motivasi Kerja	0.839	0.600	Andal

Sumber : Data diolah 2010

Tabel 3.7 menunjukkan hasil uji reliabilitas instrument motivasi kerja memiliki nilai realibilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel (andal), karena nilai *Cronbach's Alpha* motivasi kerja adalah 0.839 sedangkan nilai minimal *Cronbach Alpha* suatu instrument dikatakan valid adalah 0.600.

3) Iklim Organisasi

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Iklim Organisasi

Variabel	Nilai α -Cronbach	Batas Minimal	Status
Motivasi Kerja	0.881	0.600	Andal

Sumber : Data diolah 2010

Tabel 3.8 menunjukkan hasil uji reliabilitas instrument motivasi kerja memiliki nilai realibilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel (andal), karena nilai *Cronbach's Alpha* motivasi kerja adalah 0.881 sedangkan nilai minimal *Cronbach Alpha* suatu instrument dikatakan valid adalah 0,600.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari nara sumber melalui kuisioner yang diberikan kepada 75 responden yang pada Bagian Humas, Bagian Umum dan Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kota Batam. Menurut Indriantoro dan Supomo (1999). Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tidak melalui media perantara. Sedangkan data skunder berupa dokumen - dokumen pendukung dari Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Batam, Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Batam dan Batam dalam angka 2010.

E. Metode Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Terdiri dari Uji Multikolinieritas dan Uji Normalitas. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Pada penelitian ini, uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja. Ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat melalui

nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10 setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir (Ghozali, 2001).

Sedangkan Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yaitu variabel terikat (*dependent*) dalam hal ini memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001).

Metode yang handal untuk melihat normalitas adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2001).

2. Uji Hipotesis

Terdiri dari Uji F, Uji t dan Uji R^2 . Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas (*independent*) dalam hal ini iklim organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu komitmen organisasi. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan hasil uji F. Jika signifikansi $F < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel *dependent* (Ghozali, 2001).

Sedangkan Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas (*independent*) dalam hal ini iklim organisasi dan motivasi kerja secara individual dapat menerangkan variabel terikat (*dependent*) yaitu Komitmen organisasi. Uji t dilakukan dengan membandingkan hasil SPSS dengan signifikansi 0.05. H_0 ditolak jika hasil SPSS di bawah 0,05 dan gagal ditolak bila hasil SPSS diatas 0.05 (Ghozali, 2001).

Selanjutnya Uji R^2 . Uji R^2 (koefisien determinasi) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*) yaitu komitmen organisasi. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam hal ini iklim organisasi dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel terikat (*dependent*) sangat terbatas. Jika nilai R^2 mendekati satu berarti variabel bebas (*independent*) dapat memberikan hampir keseluruhan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent* (Ghozali, 2001).



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Sekretariat Daerah Kota Batam

Kota Batam berawal dari sebuah Pemerintah Kotamadya yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1983 dan diresmikan pada tanggal 24 Desember 1983, bersifat administrasi yang dipimpin oleh seorang Walikota. Berdasarkan Undang – Undang Nomor 53 tahun 1999 Kotamadya Administratif Batam berubah menjadi Pemerintah Otonom Kota Batam.

Visi kota Batam adalah Terwujudnya Batam Menuju Bandar Dunia Yang Madani dan Menjadi Lokomotif Pertumbuhan Ekonomi Nasional . Sedangkan misi Kota Batam adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan Kota Batam sebagai kota pusat kegiatan industri perdagangan, pariwisata, kelautan, dan alih kapal yang mempunyai akses ke pasar global dalam suatu sistem tata ruang terpadu yang didukung oleh infrastruktur, sistem transportasi, sistem Teknologi Informasi (IT) dan penataan lingkungan kota yang bersih, sehat, hijau dan nyaman
2. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi melalui fasilitasi pengembangan dan pembinaan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM), koperasi dan investasi yang didukung oleh iklim / situasi usaha yang kondusif dan berlandaskan supremasi hukum.

3. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat terutama masyarakat hinterland dan masyarakat miskin melalui penyediaan fasilitas infrastruktur dasar, penataan dan pembinaan usaha sektor informal serta penanggulangan masalah sosial.
4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sehat, menguasai IPTEK dan bermuatan IMTAQ melalui peningkatan dan pemerataan pelayanan pendidikan dan pelayanan kesehatan yang terjangkau bagi masyarakat serta pembinaan kepemudaan dan olahraga.
5. Menggali, mengembangkan dan melestarikan nilai-nilai seni budaya Melayu dan budaya daerah lainnya serta mengembangkan kehidupan kemasyarakatan yang harmonis, bertoleransi dan berbudi pekerti.
6. Memujudkan pelaksanaan pemerintahan yang baik.

Dalam Struktur Organisasi Pemerintah Kota Batam, Sekretariat Daerah merupakan unsur staf yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota. Sekretariat Daerah secara umum memiliki tugas membantu Walikota dalam menyusun kebijakan dan mengordinasikan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah.

Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban Sekretariat Daerah Kota Batam memiliki Fungsi menyusun kebijakan Pemerintah Daerah, pengkordinasian pelaksanaan tugas dinas daerah dan lembaga teknis daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah, pembinaan administrasi dan

aparatur pemerintah daerah dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 8 Tahun 2007 tentang pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kota Batam, Susunan organisasi Sekretariat Daerah terdiri dari:

- a. Sekretariat Daerah
- b. Asisten Pemerintahan, membawahi :
 1. Bagian Tata Pemerintahan,
 2. Bagian Hukum,
 3. Bagian Organisasi,
 4. Bagian Humas,
- c. Asisten Ekonomi Dan Pembangunan, membawahi :
 1. Bagian Bina Program
 2. Bagian Perekonomian,
 3. Bagian Kesra
- d. Asisten Administrasi Umum, membawahi :
 1. Bagian Umum
 2. Bagian Keuangan
 3. Bagian Protokol
 4. Bagian Perlengkapan dan Aset

Sesuai dengan pembatasan penelitian, penulis akan menjelaskan tupoksi 3 (tiga) Bagian pada Sekretariat Daerah Kota Batam yang menjadi objek penelitian, yaitu Bagian Humas, Bagian Umum dan Bagian Protokol.

1. Bagian Humas

Bagian Humas mempunyai tugas membantu Asisten Pemerintahan dalam melaksanakan pembinaan hubungan masyarakat yang berkaitan dengan kebijakan yang dilakukan pemerintah daerah, Kepala Bagian Humas di bantu oleh 3 (tiga) Kepala Sub Bagian, yaitu :

1. Sub Bagian Pemberitaan
2. Sub Bagian Publikasi
3. Sub Bagian Dokumentasi

Jumlah pegawai pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kota Batam adalah 14 Pegawai. Adapun tugas pokok dan fungsi dari Bagian Humas Sekretariat Daerah Kota Batam adalah sebagai berikut :

- a. Penyusunan, pelaksanaan dan pembuatan laporan neraca program di bidang pemberitaan, publikasi dan dokumentasi.
- b. Penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dan pelaksanaan hubungan masyarakat
- c. Penyiapan hubungan kemasyarakatan antara pemerintah daerah dengan masyarakat umum dan organisasi kemasyarakatan dalam rangka memperjelas kebijakan dan kegiatan pemerintah daerah.

- d. Pelaksanaan kegiatan pemberitaan, publikasi serta dokumentasi kegiatan pemerintah daerah.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan asisten pemerintahan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

2. Bagian Protokol

Bagian protokol mempunyai tugas membantu asisten administrasi umum dalam melaksanakan program dan urusan yang berkaitan dengan administrasi keprotokolan berupa pengkondisian setiap acara, mengatur pelayanan tamu, tata upacara, tata letak, akomodasi serta menjadi penghubung dalam dan luar negeri. Kepala Bagian Protokol di bantu oleh 3 (tiga) Kepala Sub Bagian, yaitu :

- 1. Sub Bagian Tamu
- 2. Sub Bagian Acara
- 3. Sub Bagian Penghubung Dalam dan Luar Negeri

Jumlah pegawai pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kota Batam adalah 14 Pegawai. Adapun tugas pokok dan fungsi dari Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kota Batam adalah sebagai berikut :

- a. Penyusunan, pelaksanaan dan pembuatan laporan rencana program dibidang pelayanan tamu, penyelenggaraan acara dan penghubung dalam dan luar negeri.

- b. Pelaksanaan dan pengaturan semua kegiatan keprotokolan termasuk segala bentuk acara yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah, pemerintah provinsi, pemerintah pusat dan luar negeri.
- c. Pelaksanaan dan pengaturan semua kegiatan yang berkaitan dengan penerimaan tamu baik dari pemerintah daerah, pemerintah provinsi, pemerintah pusat dan luar negeri.
- d. Pengkondisian penyelenggaraan rapat, pelantikan dan pertemuan dinas lainnya.
- e. Pengaturan dan fasilitasi setiap kegiatan rapat, pertemuan, resepsi, upacara dan kegiatan dinas lainnya, serta pemberian bantuan fasilitas pemakaian kendaraan untuk tamu
- f. Pengaturan akomodasi, pengamanan dan acara tamu negara, daerah dan perwakilan negara sahabat
- g. Pelaksanaan urusan pelayanan daerah dan pejabat dilingkungan pemerintah daerah serta pemberian informasi tentang kegiatan kedinasan yang diikuti daerah atau perangkatnya
- h. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan asisten administrasi umum sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

3. Bagian Umum

Bagian umum mempunyai tugas membantu asisten administrasi umum dalam melaksanakan dan mengendalikan tata usaha dan administrasi kepegawaian, tata usaha pimpinan serta urusan rumah tangga perangkat daerah. Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam di bantu oleh 3 (tiga) Kepala Sub Bagian, yaitu :

1. Sub Bagian Tata Usaha Dan Administrasi Kepegawaian
2. Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan
3. Sub Bagian Rumah Tangga

Jumlah pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam adalah 47 Pegawai. Adapun tugas pokok dan fungsi dari Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam adalah sebagai berikut :

- a. Penyusunan, pelaksanaan dan pembuatan laporan rencana program dibidang tata usaha dan administrasi kepegawaian, tata usaha pimpinan, serta urusan rumah tangga pimpinan dan perangkat daerah
- b. Pengendalian dan pembinaan urusan ketatausahaan umum dan pimpinan yang meliputi penatausahaan surat masuk dan pendistribusian surat keluar
- c. Pelaksanaan kordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah terkait dalam rangka penataan administrasi kepegawaian dilingkungan Sekretrariat Daerah.

- d. Pengendalian, pembinaan dan penatausahaan perjalanan dinas dilingkungan Sekretariat Daerah.
- e. Pelaksanaan urusan rumah tangga yang meliputi pelayanan angkutan, akomodasi dan ruangan, rumah jabatan, serta pemeliharaan kebersihan kantor dan perkarangan.
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan asisten administrasi umum sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya.

UNIVERSITAS TERBUKA

B. Hasil Analisis Data dan Pembahasan

1. Deskripsi Data Responden

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini, ditunjukkan dalam Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Pria	48	64
Wanita	27	36
Total	75	100

Sumber: Data diolah, 2010

Dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden paling banyak adalah Pria yaitu sebanyak 48 orang atau 64% dari total responden dan responden wanita sebanyak 27 orang atau 36% dari total responden.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia dalam penelitian ini, ditunjukkan dalam Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Frekuensi	%
18 – 25	1	1.3
26 – 33	30	40
34 – 41	29	38.7
42 – 49	15	20
Total	75	100

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden paling banyak memiliki usia 34 - 41 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau 38.7% dari total responden, 1 orang atau 1.3% berusia 18 – 25 tahun, 30 orang atau 40% berusia 26 – 33 tahun dan sisanya 15 orang atau 20% dari total responden berusia 42 - 49 tahun.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Masa Kerja (tahun)	Frekuensi	%
1 - 5	30	40
6 - 10	22	29
11 - 15	12	17
16 - 20	7	9
> 21	4	5
Total	75	100

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden paling banyak memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau 40% dari total responden, 22 orang atau 29% memiliki masa kerja 6 – 10 tahun, 7 orang atau 9% memiliki masa kerja 16 - 20 tahun, 12 orang atau 17% memiliki masa kerja 11 – 15 tahun dan sisanya 4 orang atau 5% dari total responden memiliki masa kerja diatas 20 tahun.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini, ditunjukkan dalam tabel 4.4 berikut:

Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Usia (tahun)	Frekuensi	%
SD	1	1.3
SMP	3	4
SMA	36	48
DIII	9	12
S1	21	27.7
S2	6	8
Total	75	100

Sumber : Data diolah, 2010

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden paling banyak memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 36 orang atau 48% dari total responden, sedangkan untuk pendidikan S2 berjumlah 6 orang atau 8% dari total responden, 21 orang atau 27% tingkat pendidikan S1, 9 orang atau 12% tingkat pendidikan DIII, 3 orang atau 4% tingkat pendidikan SMP dan sisanya 1 orang atau 1.3% dari total responden memiliki tingkat pendidikan SD.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi. Masing-masing variabel dideskripsikan menurut tendensi nilai sentral (mean, median, modus) dan simpangan baku serta nilai maksimal, minimal, dan rentang (*range*).

Selanjutnya dilakukan kategorisasi berdasarkan rumusan dari Saifuddin Azwar. Tujuan kategorisasi adalah untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur. Perhitungan kategorisasi dilakukan berikut ini:

$$\text{Mean teoritis (Mt)} = (5 + 1)/2 = 3,00$$

$$\text{Simpangan Baku teoritis (Sbi)} = (5-1)/6 = 0,67.$$

Faktor pembagi angka enam didasarkan pada ketentuan bahwa suatu distribusi normal terbagi menjadi enam bagian atau enam satuan deviasi standar. Dengan menggunakan Mt dan SDt di atas diperoleh kategorisasi sebagai berikut:

$$X < Mi - 1.0 SDi \quad (\text{Rendah})$$

$$Mi - 1 SDi \text{ s.d. } Mi + 1 SDi \quad (\text{Sedang})$$

$$Mi + 1 SDi < X \quad (\text{Tinggi})$$

(Saifuddin Azwar, 2006)

$$X < 2,33 \quad (\text{Rendah})$$

$$2,33 \text{ s.d. } 3,67 \quad (\text{Sedang})$$

$$X > 3,67 \quad (\text{Tinggi})$$

a. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja menunjukkan nilai *mean* sebesar 3,65, yang termasuk ke dalam kategori **sedang** dengan nilai simpangan baku sebesar 0,67. Nilai mediannya adalah 3,83 dan modusnya adalah 4,00. Nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5 dengan rentang sebesar $5-2 = 3$. Kategorisasi variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

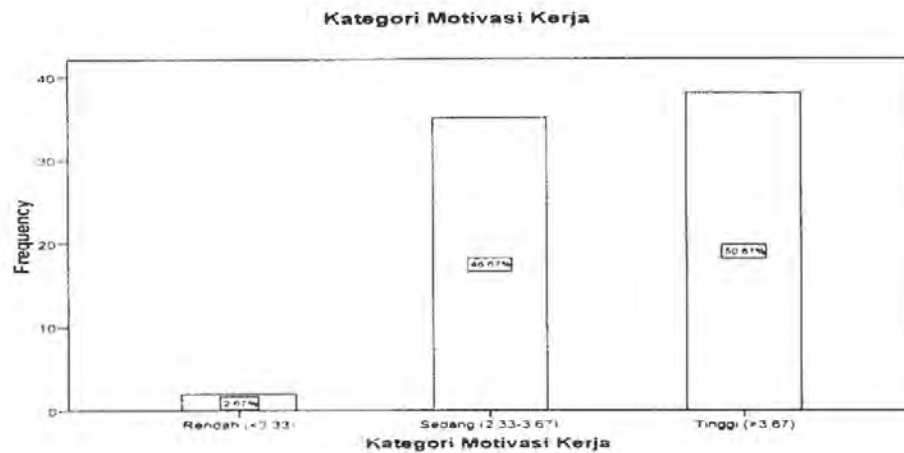
Tabel 4.5 Kategorisasi Motivasi Kerja

No.	Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Rendah	2	2,7
2	Sedang	35	46,7
3	Tinggi	38	50,6
Jumlah		75	100,0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja didominasi oleh kategori **tinggi** yaitu 38 (50,7%) dari responden, disusul oleh kategori **sedang**, yaitu 35 (46,7%) dari keseluruhan 75 responden. Kategorisasi **rendah** terdiri atas 2 (2,7%) responden dari total 75 responden penelitian di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Batam. Hasil diatas menjelaskan bahwa pegawai di Sekretariat daerah Kota Batam mayoritas memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja di Sekretariat Daerah Kota Batam.

Untuk memberi gambaran yang lebih jelas, selanjutnya disajikan diagram batang (*bar chart*) untuk melukiskan kategorisasi dalam bentuk gambar yang dapat dilihat pada Gambar 4.1



Gambar 4.1: Diagram Batang Kategori Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini juga dijelaskan pengaruh motivasi berdasarkan masa kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam, pada tabel 4.6

Tabel 4.6 Motivasi Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frek	Mean Motivasi	Presentase
1 - 5 th	30	3.38	67.6
6 - 10 th	22	3.83	76.6
11 - 15 th	12	3.74	74.8
16 - 20 th	7	4.07	81.4
> 21	4	3.83	76.6

Sumber : Data diolah, 2010

Ditinjau dari table 4.6, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki masa kerja yang lama memiliki motivasi yang tinggi pada organisasi. Dari tabel 4.6 dapat dilihat, Pegawai dengan masa kerja 1 - 5 tahun memiliki indek mean motivasi adalah 3.38 sedangkan pegawai dengan masa kerja 16 - 20 tahun motivasinya lebih besar yakni 4.07

b. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi menunjukkan nilai mean sebesar 3,67, yang termasuk ke dalam kategori **sedang** dengan nilai simpangan baku sebesar 0,68. Nilai mediannya adalah 3,71 dan modusnya adalah 4,00. Nilai minimum 2,43 dan nilai maksimum 5 dengan rentang sebesar $5 - 2,43 = 2,57$. Kategorisasi variabel Iklim Organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7 Kategorisasi Iklim Organisasi

No.	Iklim Organisasi	Frekuensi	Persentase
1	Sedang	31	41,3
2	Tinggi	44	58,7
Jumlah		75	100,0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa iklim Organisasi didominasi oleh kategori **tinggi** yaitu 44 (58,7%) dari responden, disusul oleh kategori **sedang**, yaitu 31 (41,3%) dari keseluruhan 75 responden penelitian di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Batam. Hasil diatas menjelaskan bahwa Sekretariat Daerah Kota Batam memiliki iklim organisasi dengan kategori tinggi. Untuk memberi gambaran yang lebih jelas, selanjutnya disajikan diagram batang (*bar chart*) untuk melukiskan kategorisasi dalam bentuk gambar. Dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut :



Gambar 4.2 Diagram Batang Kategori Iklim Organisasi

Dalam penelitian ini juga dijelaskan pengaruh masa kerja terhadap iklim organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam, pada tabel 4.8

Tabel 4.8 Iklim Organisasi Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frek	Mean Iklim	Presentase
1 - 5 th	30	3.4	68
6 - 10 th	22	3.75	75
11 - 15 th	12	3.76	75.2
16 - 20 th	7	4.2	84
> 21	4	4.28	85.6

Sumber : Data diolah. 2010

Ditinjau dari table 4.8. dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki masa kerja yang lama memiliki persepsi yang tinggi terhadap iklim organisasi. Dari tabel 4.8 dapat dilihat. Pegawai dengan masa kerja 1 - 5 tahun memiliki mean persepsi terhadap iklim organisasi adalah 3.4 sedangkan pegawai dengan masa kerja besar dari 20 tahun persepsi terhadap iklim organisasi lebih besar yakni 4.28.

c. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi menunjukkan nilai mean sebesar 3,72, yang termasuk ke dalam kategori **tinggi** dengan nilai simpangan baku sebesar 0,66. Nilai mediannya adalah 4,00 dan modusnya adalah 4,14. Nilai minimum 2,29 dan nilai maksimum 5 dengan rentang sebesar $5 - 2,29 = 2,71$. Kategorisasi variabel Komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini.

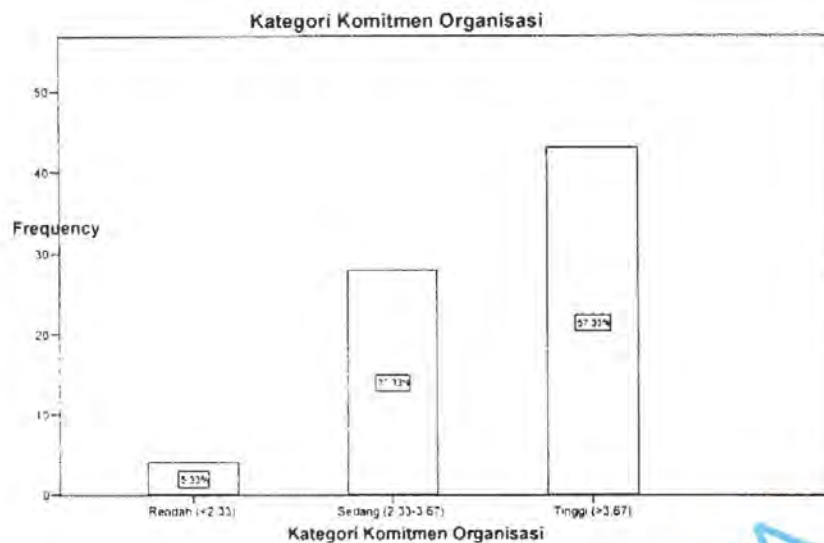
Tabel 4.9 Kategorisasi Komitmen Organisasi

No.	Komitmen Organisasi	Frekuensi	Persentase
1	Rendah	4	5,3
2	Sedang	28	37,3
3	Tinggi	43	57,3
Jumlah		75	100,0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa Komitmen organisasi didominasi oleh kategori **tinggi** yaitu 43 (57,3%) dari responden, disusul oleh kategori **sedang**, yaitu 28 (37,3%) dari keseluruhan 75 responden. Kategorisasi **rendah** terdiri atas 4 (5,3%) responden dari total 75 responden penelitian di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Batam.

Hasil diatas menjelaskan bahwa pegawai di Sekretariat daerah Kota Batam mayoritas memiliki komitmen yang tinggi terhadap Sekretariat Daerah Kota Batam. Untuk memberi gambaran yang lebih jelas, selanjutnya disajikan diagram batang (*bar chart*) untuk melukiskan kategorisasi dalam bentuk gambar. Dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut :



Gambar 4.3 Diagram Batang Kategori Komitmen Organisasi

Adapun Komitmen Organisasi berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.10 Komitmen Organisasi berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Total	Mean	Persentase
Laki - laki	48	3.59	71.8
Perempuan	27	3.94	78.9
Total Mean	75	3.72	74.4

Sumber : Data diolah, 2010

Ditinjau dari Tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin wanita memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibanding responden yang berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan jumlah total responden yang berjumlah 75 orang, diketahui nilai rata – rata total responden atas tingkat indeks komitmen responden terhadap organisasi Sekretariat Daerah Kota Batam adalah 3,72. selanjutnya, data diatas menunjukkan indeks tingkat komitmen

pegawai Sekretariat Batam berjenis kelamin wanita memiliki indeks komitmen lebih tinggi dibanding rata-rata total yaitu, $3.94 > 3.72$. sedangkan indeks komitmen pegawai berjenis kelamin pria berada dibawah nilai rata-rata $3.59 < 3.72$. Nilai komitmen tertinggi adalah 5 sedangkan terendah adalah 1. berdasarkan hal ini maka, komitmen pegawai wanita yang memiliki rata-rata komitmen sebesar 3.94 adalah 78.8%. sedangkan pegawai pria adalah 71.8%.

Tabel 4.11 Komitmen Organisasi berdasarkan masa kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Mean	Persentase
1 - 5	30	3.32	64
6 - 10	22	3.85	77
11 - 15	12	4.04	80.8
16 - 20	7	4.20	84
21	4	4.64	92.8
Total / Mean	75	4.01	80.2

Sumber : Data diolah, 2010

Ditinjau Tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki masa kerja yang lama memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi. Dari tabel 4.11 dapat dilihat, pegawai dengan masa kerja 1 - 5 tahun memiliki indeks rata - rata komitmen pada organisasi adalah 3.32 sedangkan pegawai dengan masa kerja besar dari 20 tahun komitmennya pada organisasi lebih besar yakni 4.64.

Komitmen Organisasi berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel

4.12 berikut :

Tabel 4.12 Komitmen Organisasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

PENDIDIKAN	Jumlah	Mean	Persentase
SD	1	3.0	60
SMP	3	3.52	70.4
SMA	36	3.37	67.4
D3	9	4.38	87.6
S1	21	4.09	81.8
S2	5	3.74	74.8
Total/Mean	75	3.68	73.6

Sumber : Data diolah. 2010

Ditinjau dari Table 4.12, dapat disimpulkan bahwa pegawai dengan pendidikan D3 memiliki komitmen yang paling tinggi pada organisasi. Dari tabel 4.10 dapat dilihat. Pegawai dengan pendidikan SD memiliki indeks rata – rata komitmen pada organisasi sebesar 3.0, Pegawai dengan pendidikan SMP memiliki indeks rata – rata komitmen pada organisasi sebesar 3.52, Pegawai dengan pendidikan SMA memiliki indeks rata – rata komitmen pada organisasi sebesar 3.37, Pegawai dengan pendidikan D3 memiliki indeks rata – rata komitmen pada organisasi sebesar 4.38. Pegawai dengan pendidikan S1 memiliki indeks rata – rata komitmen pada organisasi sebesar 4.09 dan Pegawai dengan pendidikan S2 memiliki indeks rata – rata komitmen pada organisasi sebesar 3.74.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Imam Ghazali, 2006:110). Untuk menguji normalitas residu dapat dilakukan dua metode, yaitu analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dilakukan untuk variabel dependen komitmen organisasi dengan variabel independen Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi

Uji normalitas dengan metode grafik dilakukan dengan melihat **histogram** yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Histogram untuk variabel dependen komitmen organisasi ditampilkan pada Gambar 4.4 berikut ini :

Gambar 4.4 Histogram Untuk Uji Normalitas Variabel Dependen Komitmen Organisasi

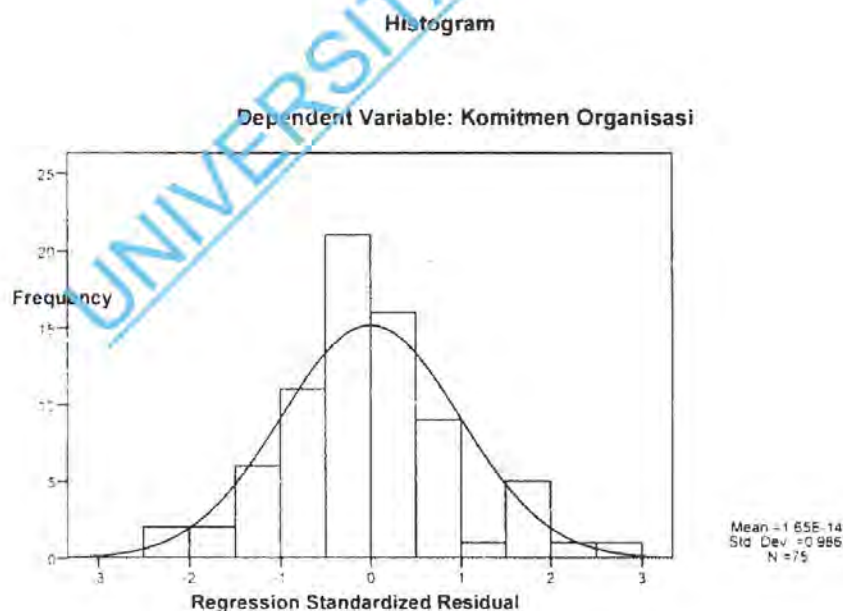
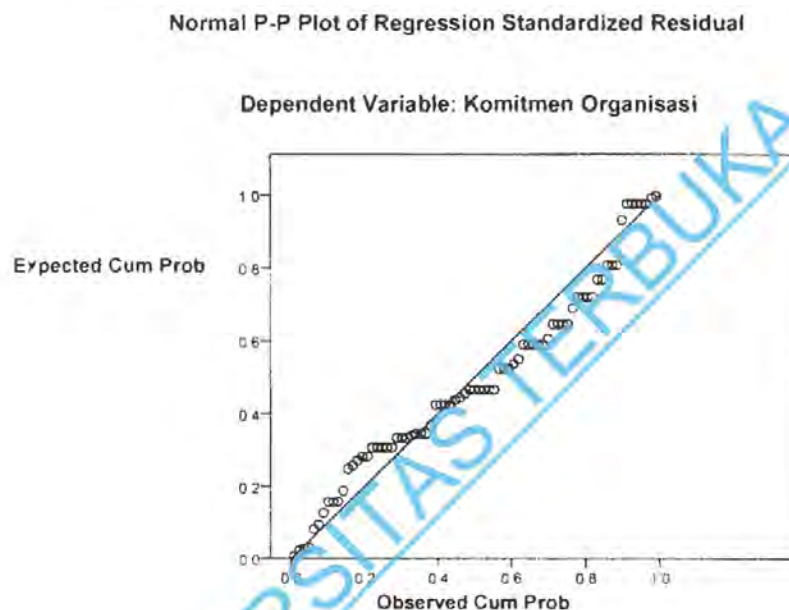


Diagram diatas menunjukkan pola sebaran data yang mendekati kurva distribusi normal. Jadi secara grafis dapat dinyatakan bahwa residu dependen variabel komitmen organisasi memiliki pola sebaran data yang normal.

Normalitas data juga dipertegas oleh **Normal p-p plot** yang menunjukkan data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal seperti yang diperlihatkan pada gambar 4.5 berikut :



Gambar 4.5 Normal P-P Plot Variabel Dependen Komitmen Organisasi

Gambar 4.5 diatas menunjukkan pola sebaran data data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal. Berdasarkan Histogram dan Normal P-P Plot sangat jelas bahwa komitmen organisasi memiliki pola sebaran data yang normal.

Adapun uji statistik untuk normalitas dilakukan dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov Test* atas nilai residual untuk variabel dependen komitmen organisasi. Pengujian dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* dilakukan atas residu variabel dependen Komitmen Organisasi dengan kriteria jika nilai probabilitas (*significancy*) variabel yang bersangkutan > 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa data pada variabel yang bersangkutan dinyatakan normal (Imam Ghozali, 2006:114-115; Syahri Alhusin, 2002:257-262). Hasil pengujian normalitas dengan teknik Kolmogrov-Smirov Test dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut :

Tabel 4. 13 Kelmogrov-Smirov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			75
Normal Parameters	a,b	Mean	.0000000
		Std. Deviation	.29981221
Most Extreme Differences		Absolute	.112
		Positive	.112
		Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z			.973
Asymp. Sig. (2-tailed)			.300

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2010

Dari tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa residu untuk variabel dependen Komitmen Organisasi memiliki sebaran data yang normal karena nilai signifikansi $p = 0.300 > 0.05$ untuk Komitmen Organisasi

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Pada penelitian ini, uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja. Ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi dan menunjukkan adanya kolineritas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0.10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10 setiap peneliti harus menentukan tingkat kolineritas yang masih dapat ditolerir (Ghozali, 2001). Hasil pengujian menggunakan SPSS didapat tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	408	203		2.005	.049		
	Motivasi Kerja	451	.098	.459	4.595	.000	.290	3.445
	Iklim Organisasi	453	.097	.468	4.680	.000	.290	3.445

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber : Data diolah, 2010

Hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel dependen komitmen organisasi memiliki angka *Tolerance* 0.29 lebih besar dari nilai *cutoff tolerance* 0.10 dan VIF komitmen organisasi memiliki angka 3.445 lebih kecil dari 10.

Dengan angka tersebut menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas pada kedua model regresi yang digunakan. Jadi asumsi tidak adanya multikolinieritas antar variabel independen motivasi dan iklim organisasi terpenuhi.

4. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen organisasi

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Melalui uji koefisien determinasi akan di analisis nilai R dan nilai R^2 dimana nilai R menunjukkan tingkat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dimana tingkat hubungan variabel tersebut dapat dilihat pada table 4.15 berikut :

Tabel 4.15 Tingkat Hubungan Antar Variabel

Nilai R	Interprestasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
04 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Sumorang dkk (2009)

Berikut ini adalah hasil uji koefesien determinasi variabel motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap variabel komitmen organisasi :

Tabel 4.16 Hasil Uji Determinasi Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.791	.786	.30395
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi Kerja				

Dari tabel 4.16 hasil Uji Determinasi Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi diketahui nilai R adalah 0.890. Nilai R tersebut menjelaskan bahwa pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi memiliki hubungan yang sangat erat karena nilai hubungan motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi adalah 89%.

Sedangkan nilai determinasi (R^2) adalah sebesar 0.791. Nilai (R^2) menjelaskan bahwa 79.1% perubahan-perubahan pada kriterium komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh prediktor Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi, sedangkan 20,9% perubahan - perubahan pada kriterium komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

b. Pengujian Signifikansi Pengaruh Simultan dengan Uji F

Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi hasil SPSS dengan signifikansi 0.05. Jika signifikansi $F < 0.05$ maka H_0 ditolak. Atau dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Ghazali (2002)

Berikut ini adalah hasil uji anova (uji F) variabel motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap variabel komitmen organisasi :

Tabel 4.17 Hasil Uji Anova (Uji F) Variable Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.227	2	12.614	136.533	.000 ^a
	Residual	6.652	72	.092		
	Total	31.879	74			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Hasil pengujian pengaruh bersama-sama (simultan) kedua variabel X_1 (Motivasi Kerja) dan X_2 (Iklim Organisasi) terhadap Y (Komitmen organisasi) dengan uji F menghasilkan nilai $F_{hitung} = 136.533$ dengan nilai signifikansi adalah 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} adalah 3.124.

Karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai F_{hitung} (136,533) > nilai F_{tabel} (3,124) maka kedua variabel independen Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen komitmen organisasi.

c. Pengujian Signifikansi Pengaruh Individual: dengan Uji t

Uji t dilakukan dengan membandingkan signifikansi hasil SPSS dengan signifikansi 0,05. H_0 ditolak jika signifikansi $t < 0,05$. Atau dengan membandingkan nilai statistik t hitung dengan nilai t tabel, bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_A diterima yang berarti variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2000). Berikut adalah hasil uji t (uji individual) variabel motivasi dan iklim organisasi terhadap variabel Komitmen Organisasi:

Tabel 4.18 Hasil Uji Individual (Uji t) Variabel Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	408	203		2.005	.049		
	Motivasi Kerja	451	.098	.459	4.595	.000	.290	3.445
	Iklim Organisasi	453	.097	.468	4.680	.000	.290	3.445

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Dari Tabel 4.18 diatas dapat diketahui hal-hal sebagai berikut:

- 1) Untuk motivasi terlihat bahwa nilai signifikansi adalah 0.000 dan nilai t_{hitung} adalah 4.595. Sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat α 0.05 adalah 1.992. Karena nilai signifikansi (0.000) < 0.05 dan nilai t_{hitung} (4.595) > t_{tabel} (1.992) maka H_0 ditolak dan H_A diterima hal ini berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan meningkatkan motivasi pegawai maka akan meningkat pula komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam.
- 2) Untuk iklim organisasi terlihat bahwa nilai signifikansi adalah 0.000 dan nilai t_{hitung} adalah 4.680. Sedangkan nilai t_{tabel} pada α 0.05 adalah 1.992. Karena nilai signifikansi (0.000) < 0.05 dan nilai t_{hitung} (4.680) > t_{tabel} (1.992) maka H_0 ditolak dan H_A diterima hal ini berarti iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan menciptakan iklim organisasi yang kondusif maka akan meningkat pula komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam.

Dari hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk Motivasi Kerja sebesar 0,451, dan bertanda positif. Hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien ini dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 4,595$ $p = 0,000$. Karena $p < 0,05$ berarti pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi bersifat signifikan dan positif.

Hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien untuk Iklim Organisasi sebesar 0,453, bertanda positif. Dari hasil pengolahan data dengan SPSS, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,680, $p = 0,000$. Karena nilai $p < 0,05$ berarti variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara statistik terhadap variabel dependen Komitmen organisasi. Dari hasil uji t diatas maka dapat dibuat persamaan regresi berganda yang menjelaskan hubungan antara variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan iklim organisasi sebagai berikut:

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e \quad \text{atau} \quad y = 0,408 + 0,451x_1 + 0,453 x_2 + e$$

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai di Sekretariat Daerah Kota Batam di peroleh data bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam. Dengan meningkatkan motivasi pegawai maka tingkat kesungguhan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, keperpihkan pada organisasi dan fanatisme terhadap organisasi akan meningkat pula.

Adapun indikator – indikator motivasi yang perlu ditingkatkan sesuai dengan pendapat Clayton Aldefer dengan teori ERG dan teori lima jenjang kebutuhannya Maslow, untuk mendapatkan pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi pemerintah perlu melakukan hal - hal sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan pokok (faali) pegawai. Kebutuhan tersebut terdiri dari kebutuhan fisiologis, sandang, pangan papan dan kebutuhan ragawi lainnya, termasuk hiburan, rekreasi, outbond dan ceramah – ceramah agama maupun ceramah tentang motivasi. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan utama jika kebutuhan ini terpenuhi maka komitmen pegawai terhadap organisasi Sekretariat Daerah Kota Batam akan meningkat.
2. Terciptanya rasa aman dan tenang bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, adanya perlindungan asuransi jiwa, jaminan kesehatan kepada pegawai dan keluarganya serta terdapat tunjangan hari tua atau dana pensiun. Jaminan kesejahteraan hari tua merupakan salah satu kebutuhan setiap manusia, sadar akan keterbatasan usia maka setiap pegawai akan berharap
3. Terciptanya kehidupan sosial yang harmonis di lingkungan kerja, tumbuhnya rasa kasih sayang antara pegawai, saling memiliki dan menolong dalam menyelesaikan pekerjaan serta terbentuk ikatan kekeluargaan dalam suatu wadah organisasi. Pegawai di Sekretriati Daerah Kota Batam pada dasarnya sudah dinaungi oleh organisasi Korps Pegawai Republik Indonesia (KORPRI) namun belum maksimal dan perlu di tingkatkan lagi.

4. Pemberian penghargaan kepada pegawai, mulai dari bawahan menghormati dan menghargai atasan serta sebaliknya atasan juga memberikan perhatian, penghargaan dan penghormatan kepada pegawai bawahannya sehingga tercipta suasana yang harmonis dan akrab dalam lingkungan kerja. Saat ini pemberian penghargaan hanya dilakukan pada peringatan HUT kemerdekaan saja diharapkan kedepannya lebih sering dan lebih tepat sasaran.
5. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkreasi mengaktualisasikan diri, menciptakan hal hal yang kreatif dan inovatif dalam rangka menyelesaikan pekerjaan dengan baik namun tetap dalam bimbingan dan arahan dari atasan sehingga kreatifitas pegawai tetap sejalan dengan visi dan misi Pemerintah Kota Batam

Selain meningkatkan motivasi kerja untuk meningkatkan kesungguhan pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam dalam mencapai tujuan organisasi, keberpihakan pada organisasi dan fanatisme terhadap organisasi perlu juga diciptakan iklim lingkungan kerja yang baik. Untuk mewujudkan hal tersebut perlu dilakukan hal – hal sebagai berikut :

1. Terciptanya struktur organisasi yang baik dan ideal dengan menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan, tingkat pendidikan, pengalaman dan keterampilan yang dimilikinya bukan penempatan pegawai karena hubungan keluarga, nepotisme, tim sukses dan hal- hal lain yang tidak semestinya.
2. Terlaksananya kegiatan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan bukan hanya sekedar menyenangkan atasan. Sehingga pegawai dapat mengukur hasil kinerjanya berdasarkan pedoman kerja yang ada. Pelaksanaan pekerjaan

sesuai standar yang telah ditetapkan juga akan memberikan keberanian dan kesungguhan pada pegawai untuk menghindari jeratan hukum dalam menjalankan tugas.

3. Diberikannya tanggung jawab penuh kepada pegawai, hal ini akan merefleksikan perasaan pegawai bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dalam pekerjaannya sehingga rasa memiliki dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan meningkat namun tetap dalam pengawasan dan aturan yang berlaku.
4. Pemberian penghargaan atas prestasi pegawai, sehingga pegawai merasa mendapatkan balasan atas usaha yang telah dilakukannya dan memotivasi untuk terus melakukan yang terbaik dan sebaliknya memberikan tindakan untuk tegas terhadap pegawai yang menyalahi aturan – aturan yang berlaku.
5. Mendukung dan membimbing setiap kegiatan pegawai, sehingga tumbuh semangat dan komitmen untuk bersungguh sungguh mencapai tujuan organisasi. selalu berpihak dan fanatik kepada organisasi. Selain itu, pimpinan harus juga turun dan ikut dalam kegiatan – kegiatan yang dilakukan pegawai baik kegiatan internal Pemerintah Kota Batam maupun kegiatan pemerintahan dengan masyarakat luas Kota Batam sehingga pegawai merasa percaya diri ketika berhadapan dengan pegawai dari instansi lain dan masyarakat pada umumnya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil analisis data penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif motivasi kerja dan komitmen pegawai, artinya bila semakin tinggi motivasi kerja di berikan kepada pegawai, maka akan semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap organisasi.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi dan komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif iklim organisasi dan komitmen pegawai, artinya bila semakin baik iklim organisasi, maka akan semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap organisasi Sekretariat Daerah Kota Batam
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama – sama motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif secara bersama – sama motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen, artinya bila semakin tinggi motivasi kerja di berikan kepada pegawai, maka akan semakin tinggi pula komitmen pegawai terhadap organisasi Sekretariat Daerah Kota Batam

B. Saran

Dari hasil penelitian dapat disampaikan beberapa saran untuk meningkatkan Komitmen Organisasi yang maksimal pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam, *stakeholders* perlu terus meningkatkan Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi. Motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan cara :

1. Pemenuhan kebutuhan pokok (faali) pegawai.
2. Menciptakan rasa aman, memberikan perlindungan asuransi jiwa, jaminan kesehatan serta tunjangan hari tua.
3. Menciptakan kehidupan sosial yang harmonis.
4. Pemberian pengliargaan kepada pegawai
5. Memberikan ruang kepada pegawai untuk mengaktualisasikan diri

Selain meningkatkan motivasi kerja perlu juga diciptakan iklim kerja yang baik. Untuk mewujudkan hal tersebut perlu dilakukan hal – hal sebagai berikut :

1. Menciptakan struktur organisasi yang baik dan penempatan pegawai sesuai dengan kemampuannya.
2. Pelaksanaan kegiatan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
3. Pemberian tanggung jawab penuh kepada pegawai dalam pekerjaannya.
4. Pemberian penghargaan atas prestasi pegawai.
5. Mendukung dan membimbing setiap kegiatan pegawai.

Motivasi Kerja, Iklim Organisasi di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Batam secara bersama-sama akan menciptakan Komitmen Karyawan yang tinggi dan tentu akan menjamin terselenggaranya tata kelola pemerintahan yang berkualitas sehingga harus terus dijaga dan ditingkatkan kualitasnya..

Selanjutnya bagi sempurnanya penelitian ini disarankan pula untuk melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen Pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam. Hal ini mengingat motivasi dan iklim organisasi hanyalah beberapa dari faktor faktor yang mempengaruhi komitmen, artinya ada faktor lain yang harus diteliti yang juga berpengaruh terhadap tinggi rendahnya komitmen Pegawai Sekretariat Daerah Kota Batam dalam rangka menghasilkan temuan-temuan untuk memberikan masukan di bidang tata kelola pemerintahan



DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J & J. P. Meyer. (1997) *Commitment in the Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications
- Ardana, K. Mujiati, N. W & Sriathi, A, (2008) *Prilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Dafidof, Linda¹. (1987) *Introductions of psychology*. New York: Mhill Book Company
- Dessler, Gerry, (1992) *MANAJEMEN Personalia, Teknik dan Konsep Modern*, Jakarta: Erlangga
- Dunham, R. B Grube, J. A. & Castaneda, M. B. (1994) *Organizational Comitment, the utility of integrative Devination*. *Jurnal of applied Psychology*. Vol. 79, No 3. P. 370 – 380
- Ermaya, Suradinata, (1997) *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah*. Jakarta: PT. Gramedia
- Gibson, Ivancevich, Donnely, (1996) *Organizations (terjemahan)*. Cetakan Keempat, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Ghozali, Imam, (2001) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: BP Undip
- Indriyo, dan I nyoman Sudita, (1997) *Prilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPPE
- Istijanto, (2005) *Risert Sumber Daya Manusia*, Cetakan 2, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Kuntjoro, Z. S. (2002) *Komitmen Organisasi*. www.c-psychologi.com
- Luthans, F. (1995) *Organizational behavior*. Seventh Edition. New York: McGraw-Hill
- Martini, Y & Rostiana. (2003) *Komitmen Organisasi ditinjau dari iklim organisasi dan Motivasi Berprestasi*. *Phrosesis*. Vol. 5 No. 9. P.21 -31
- Mathieu, J. E & D.M. Zajac. (1990). *A review and Meta Analisis of the Antecedents, Correlated, Consequences Of organizational Commitment*. *Psychological Bulletin*. Vol 108. P 171 – 194



Batam, Juni 2010

Perihal : Permohonan Pengisian
Kuesioner Penelitian

Kepada Yth :
Bapak/Ibu/Sdr/i Pegawai
Sekretariat Daerah Kota Batam
Di –
Batam Center

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan tugas akhir berupa laporan tesis dengan judul ”
**Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
Sekretariat Daerah Kota Batam**” saya dengan kerendahan hati mengharapkan
kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu guna menjawab kuesioner ini.
Semua jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan benar, sepanjang diungkapkan
dengan jujur karena jawaban tidak dinilai berdasarkan benar atau salah. Dan semua
jawaban yang diperoleh hanya semata-mata untuk keperluan penelitian.

Demikianlah, Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab dan
mengembalikan kuesioner ini saya mengucapkan terimakasih yang tak terhingga.

Hormat Saya

TRI EKA JAUHARI

Identitas Responden

Umur : ☐ Tahun

Jenis kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

Jabatan : ☐ Eselon III ☐ Eselon IV ☐ Staf

Pendidikan : ☐ SD ☐ SLTP ☐ SLTA

: ☐ Diploma ☐ Sarjana ☐ Pasca Sarjana

Petunjuk pengisian : Berilah tanda Chek (V atau X) pada salah satu kotak jawaban yang tersedia disetiap pernyataan.

Keterangan jawaban :

- A. SS = Sangat Setuju
 B. S = Setuju
 C. N = Netral
 D. TS = Tidak Setuju
 E. STS = Sangat Tidak Setuju

No	INSTRUMEN PENELITIAN	SS	S	N	TS	STS
	KOMITMEN ORGANISASI					
1	Saya bertekad mewujudkan Batam sebagai Bandar dunia yang madani					
2	Saya bekerja keras mewujudkan visi dan misi Pemerintah Kota Batam					
3	Saya mengetahui Tupoksi pekerjaan saya					
4	Saya bekerja sungguh sungguh sampai saya pensiun					
5	Saya siap ditempatkan bekerja pada Bagian apa saja					
6	Saya sanggup bekerja diluar jam dinas ketika melayani masyarakat					
7	Saya rela mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan bersama					

	MOTIVASI KERJA					
8	Saya bekerja karena memerlukan pendapatan untuk menghidupi diri dan atau keluarga saya					
9	Tunjangan kerja yang memadai membuat saya giat bekerja					
10	Jaminan hari tua merupakan salah satu alasan yang mendorong saya selalu semangat bekerja					
11	Saya tertarik bekerja disini karena diberi kesempatan untuk memberi masukan dalam pengambilan keputusan					
12	Pimpinan yang selalu memperhatikan kesejahteraan pegawai mendorong saya rajin bekerja					
13	Tantangan pekerjaan membuat saya semangat untuk belajar tentang hal-hal yang belum saya kuasai					
	IKLIM KERJA					
14	Tugas yang diterima pegawai sesuai dengan tupoksi pekerjaan masing - masing					
15	Setiap orang di kantor saya selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diemban masing masing					
16	Atasan selalu memberi penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai					
17	Menurut saya aturan yang ada di kantor berjalan secara disiplin					
18	Pimpinan selalu menganyomi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan					
19	Pegawai di kantor saya selalu mentaati peraturan yang ada					
20	Menurut saya aturan yang ada di kantor berpihak pada pegawai.					

	Komitmen Organisasi							Motivasi Kerja							Iklim Kerja							
	1	2	3	4	5	6	7 Jmlh	8	9	10	11	12	13 Jmlh		14	15	16	17	18	19	20 Jmlh	
1	5	4	4	4	4	4	29	4	4	3	3	3	4	21	4	3	3	4	4	3	24	
2	4	4	5	5	5	4	3	30	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	4	33	
3	4	4	5	4	4	5	3	29	5	5	5	5	4	27	3	4	4	4	4	4	27	
4	3	4	4	4	1	4	3	23	5	5	4	4	4	26	4	4	2	4	4	4	26	
5	2	2	3	4	5	4	2	22	1	3	4	3	4	18	2	3	3	3	2	4	3	20
6	4	4	3	4	4	4	1	21	5	3	3	2	4	20	4	4	2	3	2	4	2	21
7	3	4	4	1	3	3	21	3	3	3	3	3	4	19	3	3	2	2	3	2	3	18
8	5	4	4	4	4	4	29	4	4	3	3	3	4	21	4	3	3	4	4	3	3	24
9	4	4	3	4	1	4	22	5	3	3	3	2	4	20	4	4	2	4	1	4	2	21
10	3	4	4	4	1	4	3	23	5	5	4	4	4	26	4	4	2	4	4	4	4	26
11	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35
12	4	4	5	4	4	5	3	29	5	5	5	3	5	4	27	3	4	4	4	4	4	27
13	3	4	4	4	1	4	3	23	5	5	4	4	4	26	4	4	2	4	4	4	4	26
14	4	4	5	5	5	4	3	30	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	4	4	33
15	4	4	4	4	4	4	28	1	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	4	5	33
16	2	2	3	4	5	4	2	22	1	3	4	3	4	18	2	3	3	3	2	4	2	19
17	4	4	3	4	1	4	1	21	5	3	3	2	4	20	4	4	2	3	1	4	2	20
18	3	4	4	2	3	3	3	22	3	3	3	3	4	19	3	3	2	2	3	2	3	18
19	5	4	4	4	4	4	29	4	4	2	3	3	4	20	4	3	3	4	4	3	3	24
20	4	4	3	4	1	4	1	21	5	3	3	2	4	20	4	4	2	3	1	4	2	20
21	3	4	4	4	2	4	3	24	5	4	4	4	4	26	4	4	2	4	4	4	4	26
22	5	4	4	4	4	4	29	4	4	3	3	3	4	21	4	3	3	4	4	3	3	24
23	4	4	5	5	5	4	3	30	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	2	4	31	
24	4	4	5	4	4	5	3	29	5	5	5	3	5	4	27	3	4	4	4	4	4	27
25	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28
26	5	4	4	4	4	4	29	4	4	3	3	3	4	21	4	3	3	4	4	3	3	24
27	4	4	5	5	5	4	3	30	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	4	34
28	4	4	5	4	4	5	3	29	5	5	5	3	5	4	27	3	4	4	4	4	4	27
29	3	4	4	4	1	4	3	23	5	5	4	4	4	26	4	4	2	4	4	4	4	26
30	2	2	3	2	2	3	16	1	3	4	3	3	4	18	2	3	3	3	2	2	2	17

R E S P O N D E N

HASIL UJICOBA INSTRUMEN

a. Komitmen Organisasi

1. Uji validitas

Item-Total Correlation

Correlations		TOTAL
KOMIT1	Pearson Correlation	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KOMIT2	Pearson Correlation	.548**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
KOMIT3	Pearson Correlation	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KOMIT4	Pearson Correlation	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KOMIT5	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KOMIT6	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KOMIT7	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

2. Uji Reliabilitas dengan Teknik Alpha Cronbach

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komit1	22.10	13.679	.610	.728
Komit2	22.03	15.895	.430	.764
Komit3	21.80	13.959	.729	.715
Komit4	21.93	14.616	.476	.754
Komit5	22.63	11.344	.447	.806
Komit6	21.80	16.028	.536	.757
Komit7	22.90	13.334	.606	.727

b. Motivasi Kerja

1. Uji validitas

Item-Total Correlations

Correlations		TOTAL
MOTIV1	Pearson Correlation	.531 **
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
MOTIV2	Pearson Correlation	.932 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MOTIV3	Pearson Correlation	.819 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MOTIV4	Pearson Correlation	.786 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MOTIV5	Pearson Correlation	.910 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
MOTIV6	Pearson Correlation	.669 **
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

** Correlation is significant at the 0.01 level

2. Uji Reliabilitas dengan Teknik Alpha Cronbach

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MOTIV1	19.67	13.057	.327	.860
MOTIV2	19.57	10.875	.892	.757
MOTIV3	19.83	11.592	.722	.791
MOTIV4	20.17	12.282	.689	.801
MOTIV5	20.03	9.964	.842	.760
MOTIV6	19.57	14.806	.608	.835

c. Iklim Kerja

1. Uji validitas

Item-Total Correlations

Correlations		TOTAL
IKLIM1	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
IKLIM2	Pearson Correlation	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
IKLIM3	Pearson Correlation	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
IKLIM4	Pearson Correlation	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
IKLIM5	Pearson Correlation	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
IKLIM6	Pearson Correlation	.533**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	30
IKLIM7	Pearson Correlation	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

2. Uji Reliabilitas dengan Teknik Alpha Cronbach

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IKLIM1	21.50	19.983	.626	.869
IKLIM2	21.43	20.185	.764	.857
IKLIM3	22.10	17.817	.674	.866
IKLIM4	21.47	19.223	.848	.846
IKLIM5	21.77	17.092	.707	.863
IKLIM6	21.63	21.826	.405	.893
IKLIM7	21.90	18.652	.783	.850

Rekapitulasi Data Penelitian

No. Resp	Komitmen organisasi							Jumlah	Mean
	1	2	3	4	5	6	7		
1	3	4	4	1	3	3	3	21	3.00
2	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14
3	4	4	3	4	1	4	2	22	3.14
4	3	4	4	4	1	4	3	23	3.29
5	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
6	4	4	4	4	4	5	3	28	4.00
7	3	4	4	4	1	4	3	23	3.29
8	4	4	5	5	5	4	3	30	4.29
9	5	4	4	3	4	4	4	29	4.14
10	4	4	5	5	5	4	3	30	4.29
11	4	4	5	4	4	5	3	29	4.14
12	3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
13	4	2	3	4	5	4	2	22	3.14
14	4	4	3	4	1	4	1	21	3.00
15	3	3	4	2	3	2	2	19	2.71
16	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
17	4	4	3	4	1	4	2	22	3.14
18	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
19	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
20	4	4	5	4	4	5	3	29	4.14
21	3	4	4	4	1	4	3	23	3.29
22	4	4	5	5	5	4	3	30	4.29
23	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
24	2	2	3	4	5	4	2	22	3.14
25	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
26	3	4	4	2	3	3	3	22	3.14
27	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14
28	4	4	3	4	1	4	1	21	3.00
29	3	4	4	4	2	4	3	24	3.43
30	5	4	4	1	4	4	4	29	4.14
31	4	4	5	5	5	4	3	30	4.29
32	4	4	5	4	4	5	3	29	4.14
33	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
34	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14
35	4	4	5	5	5	4	3	30	4.29
36	4	4	5	4	4	5	3	29	4.14
37	5	4	4	4	1	4	3	23	3.29
38	2	2	3	2	2	1	2	16	2.29
39	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14
40	4	4	5	5	5	4	3	30	4.29
41	4	4	5	4	4	5	3	29	4.14
42	3	4	4	4	1	4	3	23	3.29
43	2	2	3	4	5	4	2	22	3.14
44	4	4	3	4	1	4	1	21	3.00
45	3	2	3	1	3	2	2	16	2.29
46	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14
47	4	4	3	4	1	4	2	22	3.14
48	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
49	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
50	4	4	5	4	4	5	3	29	4.14
51	4	4	5	4	5	4	3	30	4.29
52	4	4	5	5	5	4	3	30	4.29
53	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
54	2	2	3	4	5	4	2	22	3.14
55	4	4	5	4	4	5	3	29	4.14
56	3	4	4	4	1	4	3	23	3.29
57	2	2	3	1	2	3	2	16	2.29
58	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14
59	4	4	5	5	5	4	3	30	4.29
60	4	4	5	4	4	5	3	29	4.14
61	3	4	4	5	1	1	3	24	3.29
62	2	2	3	2	5	4	2	22	3.14
63	4	4	4	4	4	4	5	29	4.14
64	3	4	4	1	3	3	3	21	3.00
65	5	4	4	4	4	4	4	29	4.14
66	4	4	3	4	1	3	2	22	3.14
67	3	4	4	4	1	4	3	23	3.29
68	5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
69	4	4	5	4	4	5	3	29	4.14
70	3	4	4	4	1	4	2	23	3.29
71	4	4	5	5	5	4	3	30	4.29
72	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
73	2	2	3	2	3	2	2	16	2.29
74	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
75	3	4	4	1	3	3	3	21	3.00

Rekapitulasi Data Penelitian

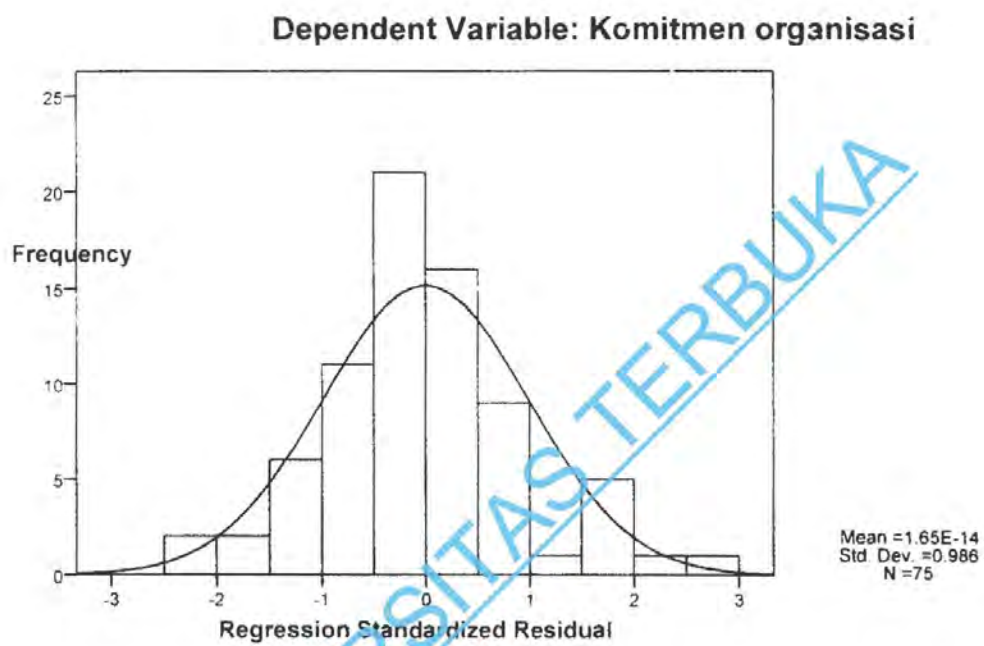
No. Reso	Motivasi Kerja						Jumlah	Mean
	1	2	3	4	5	6		
1	3	3	3	3	3	4	19	3.17
2	4	4	3	4	4	4	23	3.83
3	4	3	3	3	2	3	18	3.00
4	3	3	4	3	3	4	20	3.33
5	5	5	5	5	5	5	30	5.00
6	4	4	5	3	4	4	24	4.00
7	3	3	3	4	3	4	20	3.33
8	4	5	5	5	5	5	29	4.83
9	4	4	4	4	4	4	24	4.00
10	4	4	4	4	4	4	24	4.00
11	5	5	5	3	5	4	27	4.50
12	3	3	3	3	3	3	18	3.00
13	1	3	4	3	3	4	18	3.00
14	4	3	3	3	2	3	18	3.00
15	3	2	2	3	3	3	16	2.67
16	4	4	4	4	4	4	24	4.00
17	5	3	3	3	2	4	20	3.33
18	4	4	4	4	4	4	24	4.00
19	5	5	5	5	5	5	30	5.00
20	4	4	4	5	4	5	26	4.33
21	3	3	4	3	3	3	19	3.17
22	4	4	4	4	4	4	24	4.00
23	4	4	4	4	4	4	24	4.00
24	3	3	4	4	3	4	21	3.50
25	5	3	3	3	2	4	20	3.33
26	3	3	3	3	3	4	19	3.17
27	4	4	4	4	4	4	24	4.00
28	5	3	3	3	2	4	20	3.33
29	5	5	4	4	4	4	26	4.33
30	4	4	4	4	4	4	24	4.00
31	4	4	4	4	4	4	24	4.00
32	5	5	5	3	5	4	27	4.50
33	4	4	4	4	4	4	24	4.00
34	4	4	3	3	3	4	21	3.50
35	4	4	4	4	4	4	24	4.00
36	4	4	4	4	4	4	24	4.00
37	5	5	4	4	4	4	26	4.33
38	1	3	4	3	3	4	18	3.00
39	4	4	3	3	3	4	21	3.50
40	4	4	4	4	4	4	24	4.00
41	5	5	5	3	5	4	27	4.50
42	3	3	3	3	3	3	18	3.00
43	1	3	4	3	3	4	18	3.00
44	5	3	3	3	2	4	20	3.33
45	2	2	2	2	2	2	12	2.00
46	4	4	3	3	3	3	20	3.33
47	5	3	3	2	2	4	20	3.33
48	5	5	4	4	4	4	26	4.33
49	5	5	5	5	5	5	30	5.00
50	4	4	4	4	4	4	24	4.00
51	3	3	3	1	3	3	18	3.00
52	4	4	4	4	4	4	24	4.00
53	4	4	4	4	4	4	24	4.00
54	1	3	4	3	3	4	18	3.00
55	4	4	4	4	4	4	24	4.00
56	3	3	3	3	3	3	18	3.00
57	2	2	2	2	2	2	12	2.00
58	4	4	3	3	3	4	21	3.50
59	4	4	4	4	4	4	24	4.00
60	4	5	4	4	5	4	26	4.33
61	3	3	3	3	3	3	18	3.00
62	3	3	4	3	3	4	18	3.00
63	4	4	4	4	3	4	24	4.00
64	3	2	3	3	3	2	16	2.67
65	4	4	3	3	3	4	21	3.50
66	5	3	3	3	2	4	20	3.33
67	5	3	3	3	3	3	18	3.00
68	5	5	5	5	5	5	30	5.00
69	4	4	4	4	4	4	24	4.00
70	3	3	3	3	3	3	18	3.00
71	4	4	4	4	4	4	24	4.00
72	4	4	4	4	4	4	24	4.00
73	2	3	3	3	2	3	16	2.67
74	5	4	4	4	3	4	24	4.00
75	2	2	2	3	3	4	16	2.67

Iklim Organisasi								
1	2	3	4	5	6	7	jumlah	Mean
3	3	3	2	3	4	3	21	3.00
4	3	3	4	4	3	3	24	3.43
4	4	2	4	2	4	2	21	3.00
4	4	2	3	3	4	4	24	3.43
5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
3	4	4	4	4	4	4	27	3.86
4	4	2	4	3	3	4	24	3.43
5	5	4	4	5	4	4	31	4.43
4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
5	4	4	4	4	3	4	28	4.00
4	4	5	5	4	5	4	31	4.43
3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
3	3	3	3	3	4	2	21	3.00
4	4	2	3	2	4	2	21	3.00
3	3	2	3	3	2	3	19	2.71
4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
4	4	2	4	3	3	4	24	3.43
4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
3	3	3	4	2	4	4	24	3.43
4	4	2	3	3	2	3	21	3.00
3	3	3	2	3	4	3	21	3.00
4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
4	4	2	3	1	4	2	20	2.86
4	4	2	4	4	4	4	26	3.71
4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
5	5	5	5	5	2	4	31	4.43
5	4	4	4	5	5	4	31	4.43
4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
4	3	3	4	4	3	3	24	3.43
5	5	5	5	5	5	4	34	4.86
3	4	4	4	4	4	4	27	3.86
4	4	2	4	4	4	4	26	3.71
2	3	3	3	2	2	2	17	2.43
4	3	3	4	4	3	3	24	3.43
5	5	5	5	5	4	4	33	4.71
3	4	4	4	4	4	4	27	3.86
4	4	2	4	4	4	4	26	3.71
2	3	3	3	2	4	3	20	2.86
4	4	2	3	2	4	2	21	3.00
3	3	4	2	3	2	3	18	2.57
4	3	3	4	4	3	3	24	3.43
4	4	2	4	1	4	2	21	3.00
4	4	2	4	4	4	4	26	3.71
5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
3	4	4	4	4	4	4	27	3.86
4	4	2	4	4	4	4	26	3.71
5	5	5	5	5	4	4	33	4.71
5	5	5	4	4	5	5	33	4.71
2	3	3	3	2	4	2	19	2.71
3	4	4	4	4	4	4	27	3.86
4	4	2	4	1	3	4	26	3.71
2	3	3	1	2	2	2	17	2.43
4	3	3	4	4	3	3	24	3.43
5	5	5	5	5	4	4	33	4.71
3	4	4	4	4	4	4	27	3.86
4	4	2	4	4	4	4	26	3.71
3	3	3	3	3	3	3	21	3.00
4	4	4	4	3	4	5	28	4.00
3	3	2	2	3	2	3	18	2.57
4	3	3	4	4	3	3	24	3.43
4	4	2	4	1	4	2	21	3.00
4	4	2	4	4	4	4	26	3.71
5	5	5	5	5	5	5	35	5.00
3	4	4	4	4	4	4	27	3.86
4	4	2	4	4	4	4	26	3.71
4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
2	3	3	3	2	2	2	17	2.43
4	4	4	4	4	4	4	28	4.00
3	3	2	2	3	2	3	18	2.57

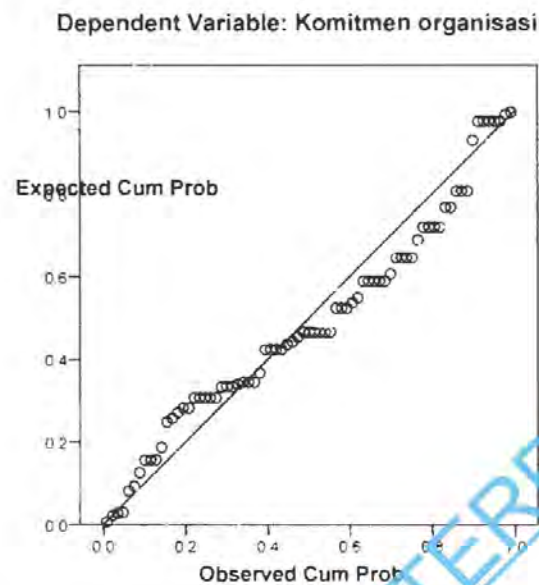
HASIL UJI NORMALITAS

Charts

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29981221
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.973
Asymp. Sig. (2-tailed)		.300

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Frequencies

Statistics

		Motivasi Kerja	Iklim Organisasi	Komitmen organisasi
N	Valid	75	75	75
	Missing	0	0	0
Mean		3.65	3.67	3.72
Median		3.83	3.71	4.00
Mode		4.00	4.00	4.14
Std. Deviation		.67	.68	.66
Range		3.00	2.57	2.71
Minimum		2.00	2.43	2.29
Maximum		5.00	5.00	5.00

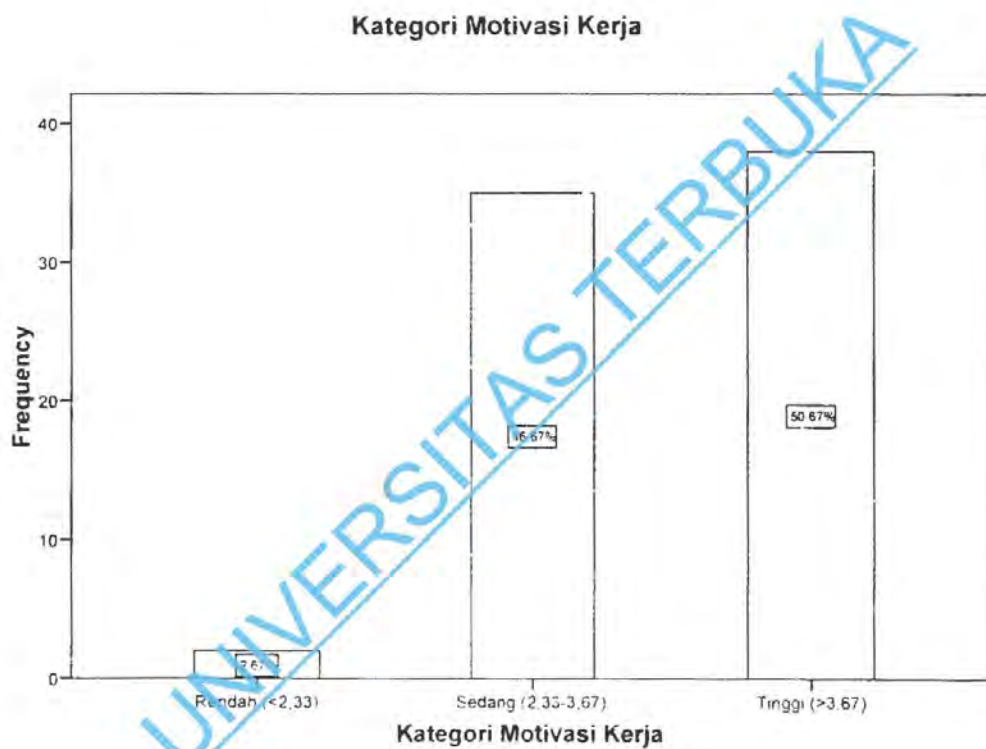
Frequencies

Statistics

		Kategori Motivasi Kerja	Kategori Iklim Organisasi	Kategori Komitmen Organisasi
N	Valid	75	75	75
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Kategori Motivasi Kerja		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah (<2,33)	2	2.7	2.7	2.7
	Sedang (2,33-3,67)	35	46.7	46.7	49.3
	Tinggi (>3,67)	38	50.7	50.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	



Kategori Iklim Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang (2,33-3,67)	31	41.3	41.3	41.3
	Tinggi (>3,67)	44	58.7	58.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

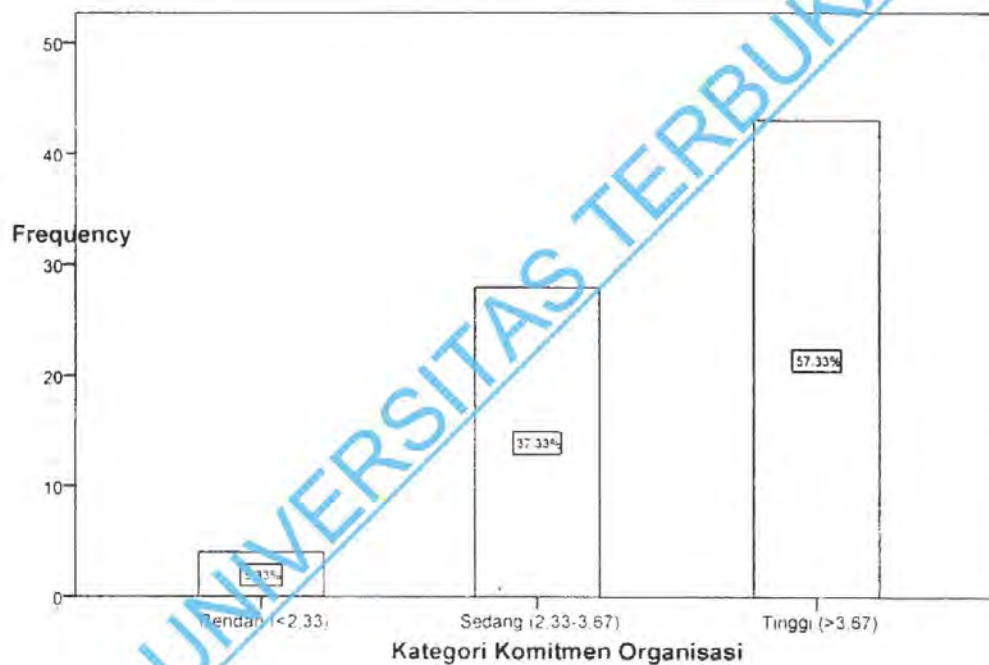
Kategori Iklim Organisasi



Kategori Komitmen Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah (<2,33)	4	5.3	5.3	5.3
	Sedang (2,33-3,67)	28	37.3	37.3	42.7
	Tinggi (>3,67)	43	57.3	57.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Kategori Komitmen Organisasi



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Organisasi. Motivasi Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.791	.786	.30395

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.227	2	12.614	136.533	.000 ^a
	Residual	6.652	72	.092		
	Total	31.879	74			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.408	.203		2.005	.049		
	Motivasi Kerja	.451	.098	.459	4.595	.000	.290	3.445
	Iklim Organisasi	.453	.097	.468	4.680	.000	.290	3.445

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

df2	df1				
	1	2	3	4	5
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162
2	18.513	19.000	19.184	19.247	19.296
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512
33	4.139	3.285	2.891	2.658	2.503
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352
68	3.982	3.132	2.739	2.507	2.350
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348
70	3.978	3.128	2.735	2.503	2.346
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312
94	3.942	3.092	2.701	2.469	2.311
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305

Sumber: Dihitung dengan Software Excell & dikonsultasikan dengan Damodar N. Gujarati, 1995, Basic Econometrics, McGraw-Hill, Inc. New York.

Tabel Nilai-Nilai Chi Kuadrat

df	Tarf Signifikansi		
	10%	5%	1%
1	2.706	3.841	6.635
2	4.605	5.991	9.210
3	6.251	7.815	11.345
4	7.779	9.488	13.277
5	9.236	11.070	15.086
6	10.645	12.592	16.812
7	12.017	14.067	18.475
8	13.362	15.507	20.090
9	14.684	16.919	21.666
10	15.987	18.307	23.209
11	17.275	19.675	24.725
12	18.549	21.026	26.217
13	19.812	22.362	27.688
14	21.064	23.685	29.141
15	22.307	24.996	30.578
16	23.542	26.296	32.000
17	24.769	27.587	33.409
18	25.989	28.869	34.805
19	27.204	30.144	36.191
20	28.412	31.410	37.566
21	29.615	32.671	38.932
22	30.813	33.924	40.289
23	32.007	35.172	41.638
24	33.196	36.415	42.980
25	34.382	37.652	44.314
26	35.563	38.885	45.642
27	36.741	40.113	46.963
28	37.916	41.337	48.278
29	39.087	42.557	49.588
30	40.256	43.773	50.892

Sumber: Dihitung dengan Program SPSS for Windows Versi 13.00, dikonsultasikan dengan Sutrisno Hadi, 1988, Statistik Jilid 2, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta

Nilai t dan r tabel

SIGNIFIKANSI ALPHA 5 %					SIGNIFIKANSI ALPHA 5 %				
df	t tabel (satu sisi)	t tabel (dua sisi)	r tabel (satu sisi)	r tabel (dua sisi)	df	t tabel (satu sisi)	t tabel (dua sisi)	r tabel (satu sisi)	r tabel (dua sisi)
1	6.314	12.706	0.988	0.997	51	1.675	2.008	0.228	0.271
2	2.920	4.303	0.900	0.950	52	1.675	2.007	0.226	0.268
3	2.353	3.182	0.805	0.878	53	1.674	2.006	0.224	0.266
4	2.132	2.776	0.729	0.811	54	1.674	2.005	0.222	0.263
5	2.015	2.571	0.669	0.755	55	1.673	2.004	0.220	0.261
6	1.943	2.447	0.622	0.707	56	1.673	2.003	0.218	0.257
7	1.895	2.365	0.582	0.666	57	1.672	2.003	0.216	0.256
8	1.860	2.306	0.549	0.632	58	1.672	2.002	0.214	0.254
9	1.833	2.262	0.521	0.602	59	1.671	2.001	0.213	0.252
10	1.813	2.228	0.497	0.576	60	1.671	2.000	0.211	0.250
11	1.796	2.201	0.476	0.553	61	1.670	2.000	0.209	0.248
12	1.782	2.179	0.458	0.532	62	1.670	1.999	0.208	0.246
13	1.771	2.160	0.441	0.514	63	1.669	1.998	0.206	0.244
14	1.761	2.145	0.426	0.497	64	1.669	1.998	0.204	0.242
15	1.753	2.131	0.412	0.482	65	1.669	1.997	0.203	0.240
16	1.746	2.120	0.400	0.468	66	1.668	1.997	0.201	0.239
17	1.740	2.110	0.389	0.456	67	1.668	1.996	0.200	0.237
18	1.734	2.101	0.378	0.444	68	1.668	1.996	0.198	0.235
19	1.729	2.093	0.369	0.433	69	1.667	1.995	0.197	0.234
20	1.725	2.086	0.360	0.423	70	1.667	1.994	0.195	0.232
21	1.721	2.080	0.352	0.413	71	1.667	1.994	0.194	0.230
22	1.717	2.074	0.344	0.404	72	1.666	1.994	0.193	0.229
23	1.714	2.069	0.337	0.396	73	1.666	1.993	0.191	0.227
24	1.711	2.064	0.330	0.388	74	1.666	1.993	0.190	0.226
25	1.708	2.060	0.323	0.381	75	1.665	1.992	0.189	0.224
26	1.706	2.056	0.317	0.374	76	1.665	1.992	0.188	0.223
27	1.703	2.052	0.312	0.367	77	1.665	1.991	0.186	0.221
28	1.701	2.048	0.306	0.361	78	1.665	1.991	0.185	0.220
29	1.699	2.045	0.301	0.355	79	1.664	1.991	0.184	0.219
30	1.697	2.042	0.296	0.349	80	1.664	1.990	0.183	0.217
31	1.696	2.040	0.291	0.344	81	1.664	1.990	0.182	0.216
32	1.694	2.037	0.287	0.339	82	1.664	1.989	0.181	0.215
33	1.692	2.035	0.283	0.334	83	1.663	1.989	0.180	0.213
34	1.691	2.032	0.279	0.329	84	1.663	1.989	0.179	0.212
35	1.690	2.030	0.275	0.325	85	1.663	1.988	0.178	0.211
36	1.688	2.028	0.271	0.320	86	1.663	1.988	0.177	0.210
37	1.687	2.026	0.267	0.316	87	1.663	1.988	0.176	0.208
38	1.686	2.024	0.264	0.312	88	1.662	1.987	0.175	0.207
39	1.685	2.023	0.261	0.308	89	1.662	1.987	0.174	0.206
40	1.684	2.021	0.257	0.304	90	1.662	1.987	0.173	0.205
41	1.683	2.020	0.254	0.301	91	1.662	1.986	0.172	0.204
42	1.682	2.018	0.251	0.297	92	1.662	1.986	0.171	0.202
43	1.681	2.017	0.248	0.294	93	1.661	1.986	0.170	0.202
44	1.680	2.015	0.246	0.291	94	1.661	1.986	0.169	0.201
45	1.679	2.014	0.243	0.288	95	1.661	1.985	0.168	0.200
46	1.679	2.013	0.240	0.285	96	1.661	1.985	0.167	0.199
47	1.678	2.012	0.238	0.282	97	1.661	1.985	0.166	0.198
48	1.677	2.011	0.235	0.279	98	1.661	1.985	0.165	0.197
49	1.677	2.010	0.233	0.276	99	1.660	1.984	0.165	0.196
50	1.676	2.009	0.231	0.273	100	1.660	1.984	0.164	0.195

Sumber: Imam Ghazali, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP UNDIP Semarang