

**ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK**

Fera Sulastri

Email: Ferasulastri61@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini sebanyak 70 orang karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 responden pada Hotel Merpati di Pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *sampling* jenuh. Pembahasan dengan menggunakan uji validitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji F, uji *t* dan uji koefisien determinasi. Model Pengujian yang digunakan menggunakan program *software* spss 22. Hasil dari penelitian ini adalah iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: iklim organisasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Organisasi seringkali harus merubah struktur dan bentuk organisasinya agar organisasi dapat merespon perubahan yang terjadi. Perubahan organisasi tersebut akan membawa dampak terhadap setiap individu yang berada dalam organisasi. Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. (Lianto, 2019).

Menurut wirawan (2015:275) Iklim organisasi merupakan persepsi para anggota organisasi mengenai apa yang terjadi secara rutin dalam lingkungan internal organisasi. Dengan menerapkan iklim organisasi dalam perusahaan dapat

meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

Menurut Baron dan Greenberg dalam Khaerul Umam (2012:259) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Dengan adanya komitmen yang kuat, manajemen berusaha membangun sistem dan pendukungnya agar mutu yang dipersepsikan sebagai nilai dapat terwujud.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Dalam sebuah organisasi harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik. Karena sumber daya manusia sangat mempengaruhi proses berhasilnya suatu organisasi yang sangat bergantung pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus memiliki perhatian dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Simamora (2006:4) manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

1. Iklim Organisasi

Menurut wirawan (2015:275) iklim organisasi merupakan persepsi para anggota organisasi mengenai apa yang terjadi secara rutin dalam lingkungan internal organisasi. Ada enam indikator iklim kerja menurut menurut Robert dalam wirawan (2008:131-133)yaitu:

- a. Struktur
Struktur organisasi merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggungjawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota merasa pekerjaan mereka didefenisikan secara baik.
- b. Standar
Adalah bagaimana mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebangsaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya standar rendah merefleksikan harapan yang rendah untuk kinerja.
- c. Tanggungjawab
Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka adalah bos bagi diri sendiri dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimiasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggungjawab tinggi menunjukkan anggotanya merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggungjawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.
- d. Penghargaan
Mengidentifikasi bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan yang dihadapkan dengan kritik dan berkarakteristik keseimbangan antar karakter dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberikan imbalan secara tidak konsisten.
- e. Dukungan
Merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung terus berlangsung di antara kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian dari tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi dan tersisih sendiri. Komponen iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas.

f. Komitmen

Merefleksikan perasaan bangga pada anggota terhadap organisainya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Menurut Robert dalam wirawan (2008:135-138) faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

1. Lingkungan eksternal

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama. Demikian juga iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan angkutan di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama.

2. Strategi organisasi

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi (motivasi), dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut.

3. Pengaturan organisasi

Mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi. Mengontrol sistem imbalan dimana kenaikan upah merupakan hasil dari pendidikan level pascasarjana dan tahun pengalaman kerja, bukan dari kinerja dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Kekuatan sejarah

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

5. Kepemimpinan

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

2. Komitmen Organisasi

Menurut Baron dan Greenberg dalam Khaerul Umam (2012:259) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan tersebut.

Menurut Sidik Priadana dalam Emron, Yohny, dan Imas (2018:219) tidak cukup dengan komitmen saja, perlu konsensus, konsistensi dan konsekuensi dalam mengimplementasikan rencana strategis yang sudah dibuat.

Menurut Meyer dan Allen dalam hendi dan Sahya (2012:259) merumuskan tiga dimensi komitmen berorganisasi yaitu:

- a. Komitmen Afektif
Adalah perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
- b. Komitmen Berkelanjutan
Adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi
- c. Komitmen Normatif
Adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro dan Daryanto, (2017:106) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Emron, Yohny, dan Imas (2018:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Payaman dalam Bintoro dan Daryanto (2017:112-116) kinerja setiap orang dipengaruhi banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu:

a. Faktor kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Kemampuan dan Keterampilan Kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya.

2. Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

b. Faktor Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

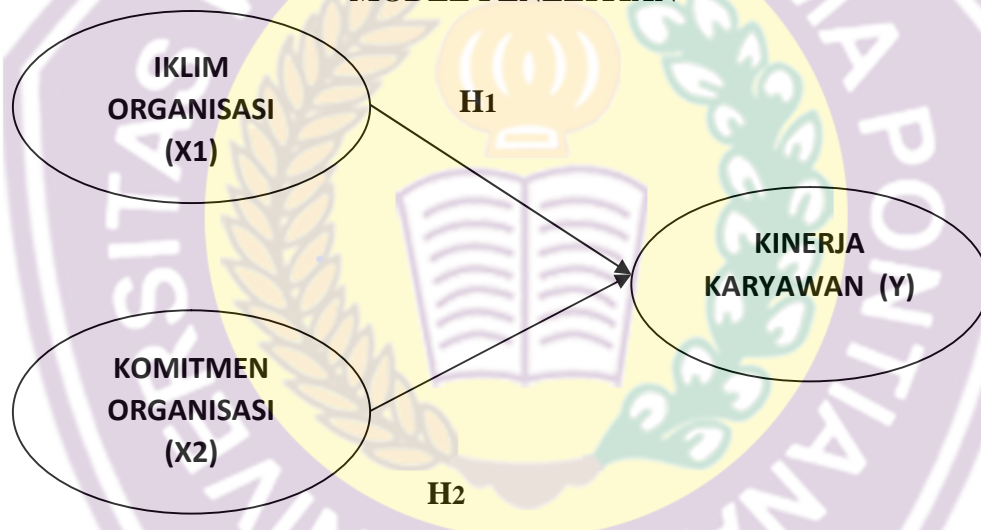
c. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2006: 260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

GAMBAR 1
MODEL PENELITIAN



Sumber: Data Olahan 2019

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta model penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Adanya pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati di Pontianak.

H₂: Adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. “penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen”. Tujuan dan model penelitian untuk melihat besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis antara lain dengan menggunakan teknik observasi dan penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang yang diambil menggunakan metode sampling. Teknik analisis data berupa analisis statistik dengan bantuan *software SPSS statistic* versi 22.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 1
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI VALIDITAS

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	X1.1	0,7367	0,2352	VALID
	X1.2	0,4576	0,2352	VALID
	X1.3	0,5765	0,2352	VALID
	X1.4	0,4121	0,2352	VALID
	X1.5	0,6901	0,2352	VALID
	X1.6	0,5501	0,2352	VALID
	X1.7	0,6654	0,2352	VALID
	X1.8	0,4798	0,2352	VALID
	X1.9	0,5698	0,2352	VALID
	X1.10	0,6754	0,2352	VALID
	X1.11	0,4454	0,2352	VALID
	X1.12	0,3043	0,2352	VALID
	X1.13	0,4101	0,2352	VALID
	X1.14	0,3043	0,2352	VALID
	X1.15	0,4101	0,2352	VALID
	X1.16	0,4101	0,2352	VALID
	X1.17	0,6832	0,2352	VALID
	X1.18	0,7201	0,2352	VALID
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,7965	0,2352	VALID
	X2.2	0,5298	0,2352	VALID
	X2.3	0,3365	0,2352	VALID
	X2.4	0,7810	0,2352	VALID
	X2.5	0,8243	0,2352	VALID
	X2.6	0,3411	0,2352	VALID
	X2.7	0,7498	0,2352	VALID
	X2.8	0,4976	0,2352	VALID
	X2.9	0,3432	0,2352	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,3998	0,2352	VALID
	Y1.2	0,3287	0,2352	VALID
	Y1.3	0,3165	0,2352	VALID
	Y1.4	0,5132	0,2352	VALID
	Y1.5	0,6301	0,2352	VALID
	Y1.6	0,3365	0,2352	VALID
	Y1.7	0,3587	0,2352	VALID
	Y1.8	0,3398	0,2352	VALID

	Y1.9	0,5376	0,2352	VALID
	Y1.10	0,4032	0,2352	VALID
	Y1.11	0,4465	0,2352	VALID
	Y1.12	0,3665	0,2352	VALID
	Y1.13	0,3832	0,2352	VALID
	Y1.14	0,6301	0,2352	VALID
	Y1.15	0,4565	0,2352	VALID

Sumber: Data olahan, 2019

Dari Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa indikator pertanyaan dari variabel iklim organisasi (X_1), variabel komitmen organisasi (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) valid.

TABEL 2
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Alpha	Keterangan
Iklim Organisasi (X_1)	0,852	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,776	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,684	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2019

Dari Tabel 2 di atas dapat diketahui nilai *cronbach alpha* variabel iklim organisasi (X_1) sebesar $0,852 > 0,60$, variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar $0,776 > 0,60$ dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,684 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

TABEL 3
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,89423880
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,072
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari Tabel 3 di atas dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal. Hasil Sig. (2-tailed) diatas adalah 0,200 > 0,05, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal

TABEL 4
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	59,285	7,327		8,091	,000		
	Iklim Organisasi	,053	,121	,059	,436	,664	,801	1,249
	Komitmen Organisasi	-,025	,178	-,019	-,140	,889	,801	1,249

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel iklim organisasi (X1) sebesar 0,801 > 0,10, variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,801 > 0,10. Nilai VIF dari variabel budaya organisasi (X1) sebesar 1,249 < 10, variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 1,249 < 10. Dari hasil

kedua variabel telah memenuhi sesuai dengan acuan sehingga model regresi lolos uji Multikolonieritas.

TABEL 5
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	59,285	7,327		8,091	,000
Iklim Organisasi	,053	,121	,059	,436	,664
Komitmen Organisasi	-,025	,178	-,019	-,140	,889

a. Dependent Variable: RES2
Sumber: Data Olahan, 2019

Dari Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel iklim organisasi (X1) sebesar 0,664 > 0,05, variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,889 > 0,05. Nilai signifikansi pada masing-masing variabel adalah > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai kedua sig lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas.

TABEL 6
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	687,284	2	326,052	18,241	,000 ^b
	Residual	1023,702	67	16,219		
	Total	1710,986	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi
Sumber: Data Olahan, 2019

Dari Tabel 6, diketahui F_{hitung} memiliki nilai sebesar 18,241 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini dapat dipakai untuk kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara

bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

TABEL 7
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.493	6.684		.169	.684
	Total_X1	.457	.087	.506	3.724	.007
	Total_X2	.272	.201	.305	2.768	.000

a. Dependent Variable: Total_Y
Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 7 diatas dapat di peroleh persamaan model regresi pada Hotel Merpati di Pontianak sebagai berikut:

$$Y = a + 0,506 X_1 + 0,305 X_2$$

- 1) Koefisien regresi variabel iklim organisasi memiliki nilai sebesar 0,506 yang artinya variabel iklim organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian peningkatan iklim organisasi akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Koefisien regresi variabel komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0,305 yang artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian peningkatan komitmen organisasi akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

TABEL 8
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI(R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 ^a	,380	,347	3,812

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

Sumber: Data Olahan, 2019

Pada Tabel 8 tersebut, nilai R square adalah 0,380 atau sebesar 38,00 persen, yang artinya bahwa variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 38,00 persen sedangkan sisanya 51,18 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

TABEL 9
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.493	6.684		.169	.684
	Total_X1	.457	.087	.506	3.724	.007
	Total_X2	.272	.201	.305	2.768	.000

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Olahan, 2019

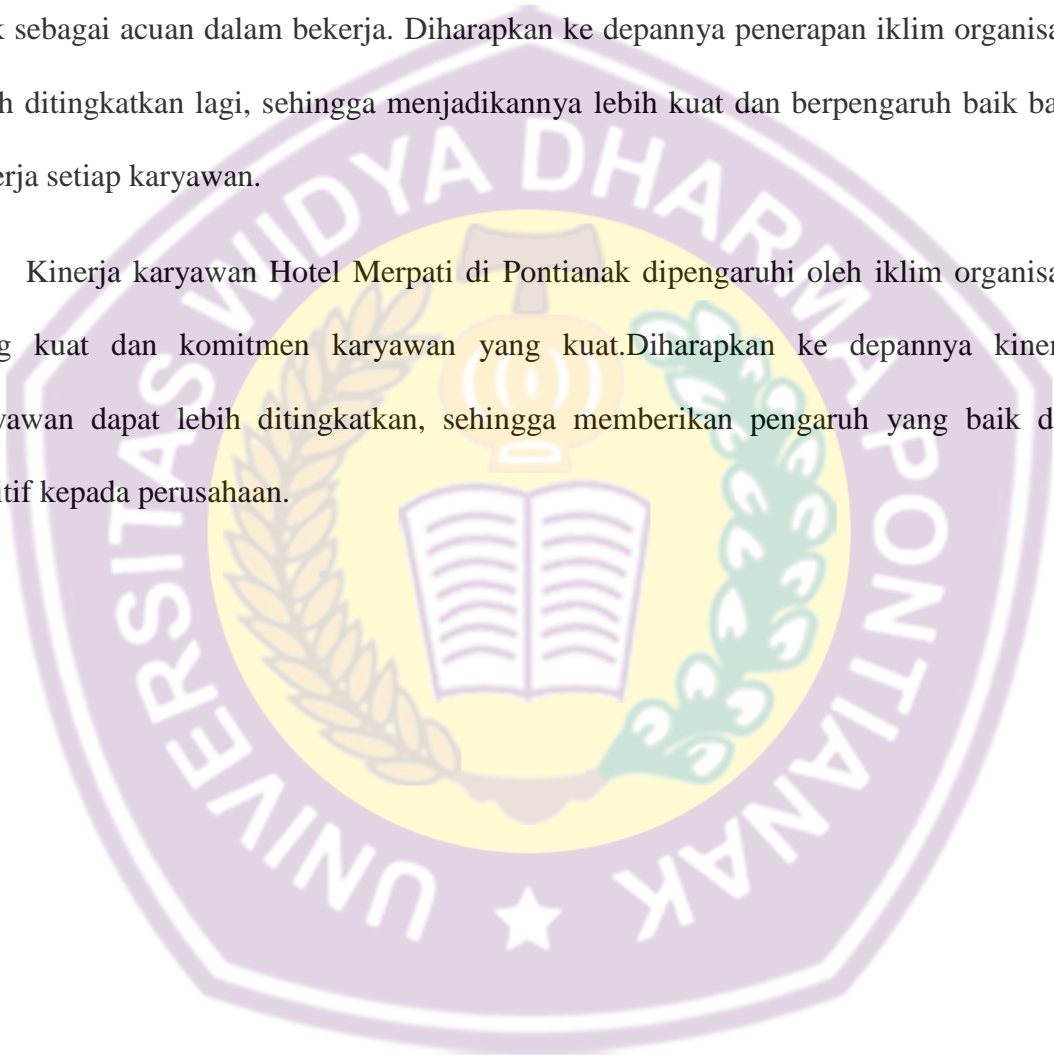
Berdasarkan Tabel 9, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel iklim organisasi sebesar $0,007 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai signifikan untuk variabel komitmen organisasi sebesar $0,000 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu iklim organisasi dan komitmen organisasi pada Hotel Merpati di Pontianak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis memberikan saran yaitu, perusahaan Hotel Merpati di Pontianak telah menerapkan iklim organisasi yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan ke depannya penerapan iklim organisasi lebih ditingkatkan lagi, sehingga menjadikannya lebih kuat dan berpengaruh baik bagi kinerja setiap karyawan.

Kinerja karyawan Hotel Merpati di Pontianak dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kuat dan komitmen karyawan yang kuat. Diharapkan ke depannya kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan, sehingga memberikan pengaruh yang baik dan positif kepada perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aryansah, Imam , Erika Setyanti Kusumaputri. “Iklim organisasi dan kualitas Kehidupan kerja karyawan”. *Journal Article Humanitas*, volume X, no.1, Januari 2013, hal 85.
- Bintoro, Daryanto, *Manajemen Penilaian: Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: GAVA MEDIA, 2017
- Edison Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA, CV, 2018.
- Fahmi, Irham. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: ALFABETA, CV, 2016.
- Ferdinand, Augusty. *Metodologi Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2014.
- Getut, Pramesti. *Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22*. Edisi kedua, 2015.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan SPSS. Cetakan kedelapan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Kamuli, Sukarman. “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kota Gorontalo”. *Journal inovasi*, volume 9, no 1, 2012, hal 8.
- Karundeng, Christine Chely. “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.TASPEN (PERSERO) CABANG MANADO”. *e journal unsrat*, volume 2, no. 3, 2013, hal 7 dan 15.
- Priyatno, Duwi. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediaakom, 2013.
- Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Pontianak: Universitas Widya Dharma 2020
- Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama, 2017
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61

- Setiawan, Cahaya Kiki. "Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang". e jurnal Psikologi Islami, volum 1, No. 1, mei 2015
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2006.
- Suhendra, K. *Manajemen dan Organisasi dalam Realita kehidupan*. Bandung: CV Mandar Maju, 2008
- Sujarweni, Wiratna V, Edrayanto, Poly. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2012
- *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi(Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), dan Penelitian Evaluasi*. Bandung: ALFABETA, CV, 2016.
- *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV 2017.
- Tarigan, Gabriel. "pengaruh iklim organisasi dan komitmen karyawan terhadap kedisiplinan karyawan pada perusahaan daerah air minum Tirta Kencana Samarinda". e journal, volume 4, no.4, 2016, hal 472-480.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA, 2012
- Winardi, J. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017
- Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Cetakan kekedua. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2015.