

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga

Author:

¹Fitri Natalia Simamora
²Sapriadi Pohan
³Sriayu Aritha Panggabean

Affiliation:

^{1,2,3}STIE Al-Washliyah
Sibolga

Corresponding email

¹fitrinatalia44@gmail.com
²safriadip@gmail.com
³ayuaritha93@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 04-11-2025
Accepted: 10-11-2025
Published: 20-11-2025



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga dengan menarik hipotesis bahwa Ada pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif korelasional. Jumlah populasi dalam penelitian yaitu 35 Pegawai dengan sampel dalam penelitian yaitu 35 Pegawai. Seluruh butir pertanyaan menggunakan uji instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas. Data penelitian juga menggunakan uji analisis data. Adapun uji dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan menggunakan uji koefisien korelasi, uji determinasi, regresi linier sederhana dan uji t dan pengujian serempak/Anova (uji hipotesis) Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara Komitmen Organisasi dengan kinerja Pegawai sebesar -0,235, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan korelasi rendah, demikian variabel Iklim Organisasi dengan kinerja Pegawai sebesar 0,141 yang dikategorikan korelasi rendah pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 40,266 - 0,334X_1 + 0,252X_2$. Uji t menunjukkan bahwa t hitung $-1,823 < 2,03452$, yang berarti hipotesis ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ditolak kebenarannya, sementara hipotesis ada pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja Pegawai tidak signifikan, dimana t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,449 < 2,03452$). Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi hanya berperan sebesar 11,5% terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga dan sisanya sebesar 88,5 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Pengujian Hipotesis Ada pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi secara serempak terhadap Kinerja pegawai ditolak kebenarannya, dimana Fhitung lebih kecil dari F tabel yaitu $2,010 < 3,29$.

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

Pendahuluan

Berdasarkan (Moniaga, Rumokoy & Tumbel, 2022), kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan



untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Menciptakan sebuah Iklim Organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Oleh karena itu, iklim organisasi menjadi sebuah unsur yang penting dalam organisasi karena dapat memberikan nilai-nilai, sikap, serta meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian organisasinya, karena nilai-nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui oleh perusahaan agar dapat digunakan untuk menilai karyawan yang potensial dan menetapkan nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan organisasi. Sebab nilai-nilai dari seorang individu akan membentuk iklim organisasi.

Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal (Robbins & Judge, 2015), mengemukakan iklim organisasi yang kurang baik akan mempengaruhi karyawan menghasilkan kinerja yang kurang baik pula, dengan kinerja pegawai yang kurang baik akan mempengaruhi kinerja keseluruhan dalam mencapai target. Seperti halnya tidak jarang terjadi pertikaian antar pegawai yang diakibatkan sikap individualis setiap karyawan sehingga tidak terbentuknya *team work* yang diharapkan perusahaan. Mewujudkan iklim organisasi atau instansi seperti itu, dituntut adanya kesungguhan manajemen puncak untuk kebutuhan memperlakukan pegawai secara wajar, serta adanya tujuan organisasi yang memenuhi dan mengintegrasikan kebutuhan dan tujuan pegawai serta organisasi. perlu disadari bahwa realitas adanya perubahan penting dalam iklim hubungan pegawai dapat diamati dengan cara menghubungkannya dengan perubahan dalam pengawasan kepemimpinan sebuah departemen, perubahan kepala bagian atau manajer, dan perubahan manajemen puncak sebuah organisasi.

Selain Iklim Organisasi ada faktor lain juga yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Komitmen adalah kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi (Nurmatias, 2015). Sedangkan menurut (Kaswan, 2017), komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah bentuk sikap karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan dan bentuk saling percaya antara organisasi dan karyawan dalam memberikan dan menerima tugas dengan tujuan untuk mencapai keberhasilan bersama-sama. Komitmen adalah salah satu variabel yang telah banyak diketahui memiliki kaitan yang erat dengan Kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi dapat melakukan pekerjaannya tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal apa yang digolongkan sebagai bentuk usaha-usaha ekstra (*extra effort*). Pegawai yang berkomitmen dapat bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi.

Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa beberapa pegawainya yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, meninggalkan jam kerja dan bahkan ada beberapa karyawan yang mengajukan surat sakit. Melihat kenyataan seperti itu perlu kiranya mencari penyebab dari berkurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi. Menurut catatan personalia lagi bahwa jarang sekali karyawan yang menunjukkan semangat untuk bekerja untuk meraih prestasi kerja yang tinggi karena menurut standar penilaian kerja, rata-rata pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga nilainya hanya sedang-sedang, yang mana hal tersebut

mengindikasikan kurang terdorongnya pegawai dalam mencapai prestasi kerja atau dengan kata lain kurangnya motivasi berprestasi di antara pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga. Fakta lain yang ditemukan penulis bahwa banyak karyawan di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga tidak begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas mereka. Ada beberapa dari mereka tidak mau menerima resiko dari pekerjaannya sehingga akhirnya mereka tidak terlalu loyal dan berkomitmen pada perusahaan.

Studi Literatur

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. (Kadek, Ida, & Sapta, 2022)mengartikan bahwa komitmen organisasi sebagai “Sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya”. Sedangkan (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) menyatakan komitmen merupakan “Suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang”. Sementara (Grendi, Adolfini & Irvan, 2018), menyatakan komitmen organisasi adalah “Suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. (Bernard & Basri, 2018), menyatakan komitmen sebagai “Suatu kondisi dimana organisasi yang tidak memihak dan tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”. Indikator Komitmen Organisasi menurut (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) adalah:

1. Komitmen efektif (*effective comitment*): Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. Komitmen normatif (*normative commiment*): Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Iklim Organisasi

Menurut (Utama, 2019) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan “Lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam suatu organisasi”. (Kadek, Ida, & Sapta, 2022) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai “Koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada prinsip-prinsip yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempengaruhi langsung terhadap kinerja organisasi”. (Devina & Ratih, 2018), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah, sebagai berikut:

1. Lingkungan eksternal industri yang seragam biasanya memiliki iklim organisasi yang seragam pula secara keseluruhan. Iklim organisasi secara keseluruhan dari organisasi transportasi, pemerintah atau sekolah memiliki iklim organisasi yang sama secara keseluruhan.
2. Strategi organisasi kinerja perusahaan dipengaruhi oleh rencana yang diikuti dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan, energi yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, dan faktor lingkungan yang mempengaruhi energi tersebut. Strategi yang berbeda dari setiap organisasi akan mempengaruhi iklim organisasi.
3. Kekuatan sejarah semakin lama sebuah perusahaan beroperasi, maka semakin banyak kekuatan dari historisnya. Ada lima aspek kekuatan sejarah organisasi yang dapat mempengaruhi iklim organisasi, yaitu nilai sejarah, kepercayaan, mite, adat dan tradisi yang ada pada suatu organisasi.

4. Kepemimpinan dapat mempengaruhi semua unit, aktivitas dan kinerja pegawai yang ada didalam organisasi.

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut (Afandi, 2018), Kinerja adalah “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Sementara menurut (Mangkunegara, 2019), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan (Wibowo, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah “Implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan”.

Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Menurut (Rivai, 2018), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sementara menurut (Simanjuntak, 2015), kinerja adalah “Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan”. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris performance. Istilah *performance* sering di Indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah “Keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu” (Wirawan, 2017).

Dari beberapa pendapat tersebut maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Metode Penelitian

Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
2. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :
 - a. Wawancara, Wawancara dilakukan kepada beberapa pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga untuk menggali informasi kualitatif yang tidak dapat sepenuhnya terungkap melalui kuesioner. Informasi yang diperoleh digunakan untuk memperjelas, mengonfirmasi, dan memperkaya hasil analisis data kuantitatif. Wawancara ini bersifat sebagai data pendukung yang melengkapi hasil penelitian, sehingga tidak dilakukan pengujian statistik maupun pengolahan numerik terhadap data wawancara tersebut.
 - b. Kuesioner, Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab secara mandiri. Metode ini digunakan karena praktis dan memungkinkan untuk mengumpulkan data dalam jumlah besar dalam waktu yang relatif singkat.

Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari tiga variabel, yaitu:

X₁: Komitmen Organisasi

X₂: Iklim Organisasi

Y: Kinerja Pegawai

Setiap pernyataan dalam kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Jumlah total pernyataan dalam kuesioner terdiri dari 30 item, yang terbagi merata untuk masing-masing variabel.

Variabel Dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian

Variabel merupakan konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, dimana jenis variabel penelitian ada 2 yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*)

- Variabel Bebas: Komitmen organisasi (X₁), Iklim organisasi (X₂) Komitmen organisasi (X₁) dan Iklim organisasi (X₂) sebagai variabel bebas (*independent variabel*) adalah yang diduga mempengaruhi variabel terikat (*dependent variabel*).
- Variabel Terikat (Y) : Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variabel*)

Hasil

Uji F (Secara bersama-sama/simultan atau serempak)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan yaitu: ada pengaruh antara variabel Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi secara serempak terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga, terbukti kebenarannya atau tidak dengan menggunakan uji F test. Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y secara bersama-sama.

Tabel 1. Hasil Pengujian Serempak
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.020	2	23.010	2.010	.151 ^b
	Residual	354.921	32	11.449		
	Total	400.941	34			

a. Dependent Variable: Kinerjapegawai

b. Predictors: (Constant), Iklimorganisasi, Komitmenorganisasi

Sumber : Hasil olahan SPSS 27

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari variabel X₁ dan X₂ terhadap variable Y.

- H₀: b₁, b₂, = 0 : Artinya tidak ada pengaruh dari variabel Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi secara serempak terhadap Kinerja

Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga.

Ha : b₁, b₂, ≠ 0 : Artinya ada pengaruh dari variabel Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga.

Kriteria pengujian

- Secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan df numetor = 2 dan df denominator = 32 (diperoleh dari hasil df , (n-k-1) = (35-2-1) = 31 diketahui Ftabel = 3,29 dan F hitung =

2,010. Karena $F_{hitung} < F_{Tabel}$, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak sehingga variabel Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga.

- 2) Secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya ($P\text{-value}$) = 0,151 atau 15,1% lebih besar dari 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tidak terbukti

Pembahasan

Dari hasil analisis uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 27 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang ada pada kuisioner adalah hasilnya semua Valid. Baik itu pada kuesioner pernyataan Komitmen Organisasi maupun pada kuisioner pernyataan Iklim Organisasi dan Kinerja pegawai. Dan pada Uji reliabilitas pada Komitmen Organisasi hasilnya adalah sebesar $0,869 > 0,8$ maka instrument yang diuji adalah reliabel dan nilai koefisien reliabilitas pada Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai adalah $0,855$ dan $0,838 > 0,838$ dan maka instrument yang diuji juga adalah reliabel.

Pada uji normalitas dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Sehingga nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> \alpha$ 0,05, maka data adalah Normal. sedangkan pada Uji Multikolinieritas dilihat bahwa variabel independen yaitu Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi memiliki nilai faktor inflasi harian (*Variance Inflasi Factor*) sebesar 1,158 (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinieritas variabel independen dalam penelitian ini. Dan pada Uji Heterokedastisitas dapat di lihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur/tidak jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi pada model regresi. Pada Model analisis regresi linier berganda diperoleh nilai Sig = 0,078 untuk Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi 0,157 yang berarti $>$ dari kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian diatas adalah tidak signifikan Untuk Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian H_0 diterima yang berarti ada pengaruh tidak signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, Sedangkan H_a ditolak bahwa ada pengaruh tidak signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun model persamaan regresi berganda yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients* B adalah Konstanta (a) sebesar 34,606. Dengan demikian Komitmen Organisasi yang terjadi tidak signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Kemudian pada uji hipotesis dengan menggunakan uji t dapat dilihat bahwa nilai t hitung Komitmen Organisasi sebesar -1,823 dan Iklim Organisasi adalah 1,449 dan Sig.(2-tailed) 0,078 dan 0,157. Yang berarti Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga, Dan pada uji Determinasi diperoleh bahwa pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga adalah sebesar 11,5 % dan sisanya 88,5 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian yang dihasilkan sesuai dengan teori yang dikemukakan diatas dimana kedua variabel bebas Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga.

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Widiarti & Dewi, 2016) yang berjudul Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada dinas pendapatan provinsi Bali yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Demikian juga penelitian yang dilakukan (Azis Andika

Prasetyo, 2017) yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bank Muamalat Indonesia, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi dan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan, kemudian iklim organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi tetapi berpengaruh secara simultan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $4,356 > t$ tabel $1,984$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab, loyalitas, dan kesediaan untuk mendukung tujuan organisasi mampu memberikan kontribusi optimal.

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $3,627 > t$ tabel $1,984$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan dari pimpinan dan rekan kerja terbukti mendorong peningkatan motivasi dan efektivitas kerja pegawai.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung $47,523 > F$ tabel $3,09$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kombinasi antara loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi dengan lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan kinerja pegawai yang optimal.

Referensi

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Azis Andika Prasetyo. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Purwokerto*. Purwokerto: Bachelor thesis, Universitas Muhammadiyah.
- Kadek, I., Ida, & Sapta. (2022). *Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Adika Jaya Dewata Denpasar*. Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Prilaku. Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: AIFABETA.
- Mangkunegara, A. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 9-25.
- Nurmatias, F. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaqqh Fiddin Dumai. *Jurnal Jamaluddin Ummah*, 1-14.

- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama*. Jakarta: Murai Kencana.
- Simanjuntak. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ketujuh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utama, I. W. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widiarti, N. L., & Dewi, A. S. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali*. Bali: Diss. Udayana University.
- Wirawan. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.