HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SURABAYA

SKRIPSI

Oleh:

Baiti Kharisma Santi

NIM. D93215039

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAM PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2019

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN APARATUR SIPIL NEGARA di KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan kepada

Universitas IslamNegeri SunanAmpel Surabaya

UntukMemenuhi SalahSatuPersyaratan Dalam MenyelesaikanProgramSarjana Strata Satu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

Baiti Kharisma Santi

D93215039

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Jurusan Pendidikan Islam

Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

NAMA : Baiti Kharisma Santi

NIM : D93215039

JUDUL SKRIPSI : Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 25 Juni 2019

Saya yang menyatakan

METERAI TEMPEL
DA30DAFF884863209
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Baiti Kharisma Santi

D9315039

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh:

NAMA : Baiti Kharisma Santi

NIM : D93215039

JUDUL SKRIPSI : Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

Skripsi ini telah diperika dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 25 Juni 2019

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Hj. Hanun Asrohah, M. Ag	Ali Mustofa, M. Pd
NIP: 196804101995032002	NIP: 197612252005011008

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Baiti Kharisma Santi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Negeri Islam Sunan Ampel Surabaya

Surabaya, 23 Juli 2019

Mengesahkan,

Dekan,

Prof. Dr. H. Ali Mas'ud, M.Ag. M.Pd.I.,
NIP: 196301231993031002

Penguji I,

Dr. Samsul Maarif, M.Pd
NIP: 196404071998031003

Penguji II,

Dr. H. Muh Khoirul Rifa'i, M. Pd.I
NIP: 198207122015031001

Penguji III,

Dr. Hj. Hanun Asrohah, M. Ag
NIP: 196804101995032002

Penguji IV,

Ali Mustofa, M. Pd
NIP: 197612252005011008

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : **BAITI KHARISMA SANTI**
NIM : **D93215039**
Fakultas/Jurusan : **FTK/ MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**
E-mail address : baitikharisma71@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☐ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 29 Juli 2019

Penulis

(BAITI KHARISMA SANTI)

ABSTRAK

Baiti Kharisma Santi (D93215039), 2019. Skripsi yang berjudul "Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya". Penelitan membahas tentang pertanyaan rumusan masalah mengenai bagaimana iklim organisasi, komitmen ASN, dan hubungan iklim organisasi dengan komitmen ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasi. Teknik pengumpulan data dengan menyebar kuesioner (skala likert), observasi, dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh ASN yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Jadi seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data penelitian kemudian diolah menggunakan bantuan software *Statistical Product anda Service Solution*(SPSS) versi 16.

Hasil penelitian menyebutkan bahwa hasil prosentase ideal iklim organisasi memperoleh nilai sebesar 80.1%. Sehingga dapat dikategorisasikan dalam kategori baik. Sedangkan hasil prosentase ideal komitmen ASN memperoleh nilai sebesar 74.9% sehinga termasuk dalam kategori cukup. Hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya menunjukkan taraf siginifikansi sebesar 0.000 dan R square sebesar 0.809 serta nilai persamaan yang menunjukkan nilai positif sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif iklim organisasi dengan komitmen ASN yaitu sebesar 66.8%.

Kata Kunci: iklim organisasi dan komitmen.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....

PERNYATAAN KEASLIAN ..... **iii**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **iv**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **vi**

ABSTRAK ..... **viii**

DAFTAR ISI ..... **ix**

DAFTAR TABEL ..... **xi**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **viii**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 8

C. Tujuan Penelitian 9

D. Manfaat Penelitian 9

E. Penelitian Terdahulu 10

F. Definisi Operasional 13

G. Sistematika Penulisan 14

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi 16
2. Komponen-Komponen Iklim Organisasi 19
3. Dimensi Iklim Organisasi 19
4. Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi 23

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi 25

2. Tipe Komitmen Organisasi 26

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Derajat Komitmen 27

4. Mengukur Komitmen 29

C. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen 34

D. Hipotesis 35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 37

B. Rancangan Penelitian 37

C. Populasi dan Sampel 41

D. Jenis dan Sumber Data 43

E. Teknik Pengumpulan Data 45

F. Instrumen Penelitian 46

G. Teknis Analisis data 47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Kementerian Agama Kota Surabaya 52

B. Persiapan dan Waktu Pelaksanaan Penelitian 59

C. Penyajian Data 62

1. Uji Validitas 59

2. Uji Reliabilitas 62

3. Uji Linearitas 65

4. Uji Normalitas 66

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Hasil Data 67

1. Iklim Organisasi di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya 67

2. Komitmen ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya..... 70

3. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya..... 73

E. Pembahasan 76

1. Analisis Iklim Organisasi..... 76

2. Analisis Komitmen 78

3. Analisis Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen..... 79

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 83

B. Saran 84

DAFTAR PUSTAKA 85

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR DAN TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Instrumen Variabel Iklim Organisasi 38

Tabel 3.2 Blueprint Instrumen Variabel Komitmen 40

Gambar 4.1Peta Geografis Kota Surabaya..... 53

Tabel 4.1 Struktur Organisasi 58

Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi..... 60

Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Komitmen 62

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi 63

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel Komitmen 64

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y..... 64

Tabel 4.7 Uji Linearitas..... 65

Tabel 4.8 Uji Normalitas..... 66

Tabel 4.9 Skor Total Variabel Iklim Organisasi 68

Tabel 4.10 Skor Total Variabel Komitmen..... 71

Tabel 4.11 Hasil Analisis Korelasi..... 74

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Angket Penelitian

Lampiran II : Data Responden

Lampiran III : Rekapitulasi Data Angket Iklim Organisasi

Lampiran IV : Rekapitulasi Data Angket Komitmen Aparatur Sipil Negara

Lampiran V : Surat Izin Penelitian dari Fakultas

Lampiran VI : Surat Keterangan Penelitian dari Lembaga

Lampiran VII : Surat Tugas Dosen Pembimbing

Lampiran VIII : Kartu Bimbingan Skripsi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang bisa mempengaruhi pekerjaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat pegawai secara maksimal dan semangat dalam menjalani pekerjaannya, namun sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak menyenangkan, pegawai akan sering meninggalkan lingkungan kerja tersebut karna merasa tidak nyaman dengan lingkungannya. Jadi lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan untuk menunjang aktivitas pekerjaan.[1]

Dalam organisasi terdapat sekumpulan orang yang memiliki tujuan yang sama. Sumber daya manusia didalam organisasi sangat dibutuhkan. Maka dari itu perlu diperhatikan kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusianya. Untuk menuju tujuan yang diinginkan dibutuhkan kerja sama yang baik antar anggota organisasi. Untuk melakukan setiap pekerjaan lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk menunjang setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan.[2]

Setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Iklim organisai adalah tanggapan anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dimana mereka yang secara langsung berhubungan dengan

[1] Muhammad Yusuf, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Akademik*, (April 2018), 1.

[2] R. Yudhi Satria R.A, "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Iklim Organsasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Akademik*, Vol. 9, No. 2, (Desember, 2005), 120.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi mengenai apa yang ada dan dirasakan terhadap lingkungan internal organisasi secara kontinu, yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. [3]

Seperti yang diungkapkan oleh Robert Stringer dalam buku bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya suatu iklim organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi.[4]

Menurut Stringer meskipun lingkungan eksternal akan memengaruhi keenam dimensi iklim organisasi namun terdapat tiga dimensi yang berpengaruh langsung paling banyak yaitu struktur, tanggung jawab, dan komitmen. Kemudian untuk dimensi lainnya terdapat standar, pengakuan, dan dukungan yang lebih terpengaruh oleh faktor-faktor internal yang menentukan iklim organisasi.[5]

> "*Jones and james defined organisational climate as a variable which reflects both individual and work environment characteristic"*[6]

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi adalah variabel yang menggambarkan karakteristik individu dan lingkungan kerja. Dengan demikian iklim organisasi dalam suatu organisasi akan berbeda

---

[3]Wirawan,*Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*,(Jakarta : SalembaEmpat 2008) , 122.
[4] Ibid, 135.
[5] Ibid, 136.
[6]Tehran, Iran. "The Relationship Between Organisational Climate And Organisational Innovativeness: Testing The Moderating Effect Of Individual Values Of Power And Achievement", *Jurnal Business Innovation and Research*, Vol. 12, No. 4 (2017), 469.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan iklim organisasi organisasi lainnya karena faktor yang ditimbulkan berbeda.

Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku organisasi akan mempunyai dampak positif dan negatif. Misalnya, kondisi ruang kerja pegawai yang tidak tertata dengan rapi, hubungan antara atasan dan bawahan yang tidak harmonis, dan birokasi yang kaku akan menimbulkan sikap negatif, stress kerja tinggi, serta motivasi dan kepuasan kerja yang rendah. Sebaliknya jika pegawai bekerja dengan kondisi ruangan yang nyaman dan bersih, hubungan atasan dan bawahan yang harmonis, serta birokrasi yang longgar dapat menimbulkan sikap positif, stress kerja rendah, motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Kepemimpinan dalam organisasi juga dapat memengaruhi iklim organisasi. Dalam praktiknya pemimpin adalah orang yang menggerakkan semua unit dan aktivitas organisasi. Karena praktik kepemimpinan atasan akan berpengaruh dalam dimensi iklim organisasi yang kemudian dapat memunculkan motivasi yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dari situlah akan terciptanya kinerja pegawai yang tinggi. Dalam hal ini iklim organisasi dalam segi lingkungan fisik seperti tempat kerja dan fasilitas dalam keadaan bersih, lingkungan sosial, dan sistem manajemennya akan berpengaruh pada komitmen pegawai.

Aparatur Sipil Negara yang biasanya disingkat dengan(ASN) adalah profesi untuk pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan adanya perjanjian kerja untuk bekerja pada instansi pemerintah. Berdasarkan Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 pasal 3 tentang ASN, dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjalankan profesinya ASN berlandaskan pada prinsip antara lain nilai dasar, kode etik, kode perilaku, komitmen, integritas moral, tanggung jawab pada pelayanan publik, kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas,kualifikasi akademik, jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas, dan profesionalitas jabatan. [7]Di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya mempunyai struktur organisasi berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama antara lain Kepala Kantor Kementerian Agama, Sub bagian tata usaha, seksi bimbingan masyarakat islam, seksi pendidikan madrasah, seksi pendidikan diniyah dan pontren, seksi pendidikan agama islam, seksi penyelenggaraan haji dan umrah, penyelenggara syariah, penyelenggaraan kristen, dan kelompok jabatan fungsional.

Seseorang dapat memberikan perhatiannya pada prestasi kerja apabila mereka memiliki komitmen untuk tindakan yang akan dilakukan. Perlu ditinjau apabila ada kekurangan komitmen dan dapat dilakukan sejak awal agar terhindar dari masalah di kemudian hari. Apabila seseorang merasakan tekanan ketika menerima kesepakatan maka dapat disimpulkan mereka tidak memiliki komitmen.

Menurut Langdon dan Osborne pada buku Manajemen Kinerja yang ditulis oleh Wibowo mengemukakan bahwa sebagai tanda komitmen positif adalah apabila pekerja menunjukkan antusiasme, dapat menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan, dan menunjukkan inisiatif. Kemudian sebaliknya tanda

[7] UU RI Nomor 5 Tahun 2014.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

buruknya komitmen adalah mengajukan pengunduran diri, mengabaikan masalah, bersikap diam dan kurangnya inisiatif.[8]

Dalam sebuah organisasi sangat ditentukan pada kualitas sumber daya manusia untuk melihat kinerja organisasi, ketika bisa dilihat dari baik segi kompetensinya serta komitmenya. Keluarnya seseorang pekerja yang handal akan memperkeruh situasi. Keadaan organisasi akan menjadi semakin buruk ketika terjadi kejadian kerja yang negatif. Dalam hal ini komitmen organisasi harus dapat menurunkan kemungkinan individual ketika mengalami keadaan kerja yang negatif tidak memilih untuk mangkir dari pekerjaan tetapi harus bisa merubah situasi agar terhindar dari kondisi kerja yang negatif.[9]

Senada dengan pendapat Colquitt, LepiPine dan Wesson bahwa komitmen organisasi adalah kemauan pada beberapa pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi dapat memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi tersebut atau sebaliknya pekerja meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan baru.[10]

Newstrom juga mengemukakan komitmen organisasi adalah tingkatan yang mana pekerja dapat mengidentifikasi organisasi dan mempunyai keinginan untuk melanjutkan secara prefesional berpartisipasi didalamnya. Komitmen organisasi yaitu ukuran suatu keinginan pekerja untuk tetap bertahan dalam perusahaan dimasa yang akan datang.[11]

> "*Organizational Commitment has been conceptualized by Meyer and Allen as having three dimensions, which they identified as*

[8] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers 2016), 435-436.
[9] Ibid, 436-437.
[10] Ibid, 430.
[11] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers 2016), 430.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> *affective, continuance and normative commitment. Affective commitment refers to the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization. Employees whit a strong affective commitment continue employment with the organisation because they want to do so. Continuance commitment refers to an awareness of the cost associated with leaving the organisation. Employess whose primary link to the organisation is based on continuance commitment remain because they need to do so. Normative commitment reflects a feeling of obligation to continue employment. Employees with a high level of normative commitment feel that they ought to remain with the organisation"*[12]

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai tiga kosep antara lain komitmen afektif, kelanjutan, dan normatif. Komitmen afektif mengarah pada keterikatan emosional pegawai dengan identifikasi dan seberap terlibat mereka diorganisasi tersebut. Sedangkan komitmen berkelanjutan mengarah pada kesadaran pegawai terhadap bandingan biaya atau upah yang berakibat pada pengunduran pegawai untuk meninggalkan organisasi tersebut. Kemudian komitmen normatif menggambarkan perasaan tanggung jawab sebagaimana yang sudah ditugaskan untuk melanjutkan pekerjaan. Jadi pada dasarnya komitmen adalah perasaan keterlibatan seseorang terhadap organisasi. Apabila iklim organisasi cukup baik bagi para pegawai komitmen untuk bekerja disuatu organisasi akan semakin tinggi.

Pada pra observasi selama satu bulan di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya, berdasarkan latar belakang tersebut yang telah menjelaskan pentingnya komitmen pegawai terhadap organisasi yang berada di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya dengan jumlah tujuh puluh empat pegawai yang merupakan instansi yang bertugas melayani publik. Selain itu iklim

---

[12] Fauziah Noordin dkk, "Organizational Climate And Its Influence On Organizational Commitment*", Jurnal International Business and Economics*, Vol 9, 2010, 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi adalah hal yang penting dalam menentukan tinggi rendahnya komitmen pada pegawai. Apabila organisasi dapat menciptakan iklim organisasi dengan baik dan tertata akan memunculkan persepsi atau anggapan yang positif. Dalam kaitannya dengan komitmen terdapat pegawai yang sudah lama bekerja selama dua puluh empat tahun. Pada awalnya beliau di tempatkan dibagian Seksi Pendidikan Madrasah, karna adanya rotasi jabatan yang menyebabkan dipindahkannya beliau ke bagaian kepegawaian dan sampai saat ini beliau juga masih aktif bekerja. Adapun salah satu pegawai yang berada di bagian Seksi Pendidikan Madrasah yang mengeluhkan tentang penataan tumpukan berkas yang sangat banyak didepan meja masing-masing pegawai. Namun tidak dapat dipungkuri karna sudah menjadi hal lazim karena seksi pendidikan madrasah mengurusi banyak kebutuhan madrasah dan sebagaian besar adalah pengumpulan kelengkapan berkas madrasah untuk menjalankan program pendidikan madrasah, dengan minimnya ruangan yang ada menyebabkan mau tidak mau berkas yang sudah di setorkan oleh madrasah harus menumpuk di depan meja masing-masing pegawai. Dengan penataan ruangan tersebut menjadikan suasana lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Namun dari segi komunikasi antara anggota dengan anggota,bawahan dengan pimpinan berlangsung cukup baik. Dalam hal ini Kementerian Agama Kota Surabaya adalah lembaga pelayanan publik yang mempunyai dimensi iklim organisasi dari segi keadaan lingkungan fisik seperti tempat kerja yang sebagian tertata dengan rapi dan mempunyai peralatan yang memadai. Hubungan antar pegawai yang tercipta dengan baik dan dapat bekerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang merupakan salah satu bentuk komitmen pegawai. Selain itu lembaga ini juga mempunyai program kegiatan disetiap hari jumat yaitu senam pagi yang bertujuan untuk meningkatkan kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi agar terciptannya suasana yang menyenangkan sebelum bekerja. Dengan adanya iklim organisasi yang baik, pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan penuh semangat.

Mengacu pada latar belakang diatas, maka peneliti mengambil penelitian dengan judul " Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka fokus penelitian ini Hubungan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Aparatur Sipil Negara yang diuraikan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana keadaan iklim organisasi di Kementerian Agama Kota Surabaya?
2. Bagaimana komitmen Aparatur Sipil Negara di Kementerian Agama Kota Surabaya?
3. Adakah hubungan iklim organisasi dengan komitmen Aparatur Sipil Negara di Kementerian Agama Kota Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat diuraikan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui keadaan iklim organisasi di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya
2. Untuk mengetahui komitmen Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya
3. Untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan komitmen Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Adapun dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
   a. Bagi pembaca

      Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan serta untuk menambah wawasan pengetahuan tentang hubungan iklim organisasi dengan komitmen Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

   b. Bagi peneliti

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman tentang hubungan iklim organisasi dengan komitmen Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya
2. Manfaat Praktis

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Bagi Kepala Kantor Kementerian Agama, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan dalam penciptaan iklim organisasi
b. Bagi Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk evaluasi kerja.

E. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti melihat penelitian terdahulu yang akan digunakan untuk perbandingan sekaligus untuk melihat perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Berikut adalah karya dari peneliti sebelumnya :

1. Lailatul Adawiyah dalam penelitiannya yang berjudul "*Hubungan Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Lembaga Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Surabaya"* tahun 2016. terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pada Karyawan di Lembaga Balai Diklat Keagamaan Surabaya, perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian. Penelitian yang akan dilakukan saat ini bertempat di Kantor Kementerian Agama Surabaya. Kemudian perbedaan lainnya terletak pada penggunaan variabel (Y). Pada penelitian sebelumnya menggunakan motivasi kerja sebagai variabel (Y)-nya. Untuk penelitian kali ini menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel (Y)-nya. Perbedaan selanjutnya dimensi yang digunakan untuk mengetahui iklim

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi antara lain : (1) Kepercayaan, (2) Pembuatan Keputusan bersama, (3) Kejujuran, (4) Komunikasi, (5) Fleksibilitas, (6) Resiko Pekerjaan. Sedangkan penelitian ini yang akan dilakukan di Kantor Kementrian Agama Surabaya akan menggunakan dimensi iklim organisasi menurut Wirawan didalam buku yang berjudul Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian.

2. Babur Rachman dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Sosial Kota Malang"* tahun 2013 terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru madrasah, dengan β (0,723) > 0 dan sumbangan sebesar 26,4%, motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru madrasah dengan dibuktikan β (0,791) > 0 dan kontribusi sebesar 33%, dan iklim sekolah dan motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru madrasah, yang mana β1 (0,467) > 0 dan β2 (0, 601) > 0. Sumbangan yang diberikan terhadap kepuasan kerja guru madrasah sebesar 42,2%, sedangkan 57,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak jelaskan oleh penelitian ini. Selanjutnya perbedaan pada penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian. Penelitian saat ini berada di Kantor Kementerian Agama Surabaya. perbedaan selanjutnya terletak pada penggunaan variabel (Y). Pada penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(Y)-nya. Untuk penelitian yang akan diadakan menggunakan komitmen sebagai variabel (Y)-nya.

3. Ahmad Risqa Firdhaus Imanuddin dalam penelitiannya yang berjudul " *Hubungan Iklim Madrasah, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja di Madrasah Satu Atap Yayasan Miftahul Ulum (MI, MTS, MA) Jombang* tahun 2018 Perbedaan pada penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian. Penelitian saat ini berada di Kantor Kementerian Agama Surabaya. perbedaan selanjutnya terletak pada penggunaan variabel dalam penelitian sebelumnya terdapat tiga variabel yaitu iklim madrasah, motivasi, dan kepuasan kerja. Untuk penelitian kali ini menggunakan iklim organisasi sebagai variabel (X) dan komitmen sebagai variabel (Y)-nya.
4. Suci Khairul Aisyah dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sarimurni Jaya Wonoayu"* Perbedaan pada penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian. Penelitian saat ini berada di Kantor Kementerian Agama Surabaya. perbedaan selanjutnya terletak pada penggunaan variabel dalam penelitian sebelumnya terdapat tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan transformasiopnal, komunikasi organisasi, dan komitmen organisasi. Untuk penelitian kali ini menggunakan iklim organisasi sebagai variabel (X) dan komitmen sebagai variabel (Y)-nya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Definisi Operasional

Judul dari penelitian ini adalah Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Surabaya, agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam mengartikan kosa kata yang akan dibahas pada penelitian ini, berikut adalah ulasan kosa kata :

1. Iklim organisasi

Menurut Taguiri dan Litwin iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dijelaskan berdasarkan nilai-nilai karakteristik organisasi. Senada dengan Taguiri dan Litwin Steerts juga menjelaskan bahwa iklim organisasi dapat dilihat dari dua sisi pandang yaitu :

a. Iklim organisasi dilihat dari persepsi para anggota terhadap organisasinya
b. Iklim organisasi dilihat dari hubungan antara kegiatan-kegiatan organisasi dan perilaku manajemennya.[13]

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Colquitt, LePine, dan Wesson adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi

[13]Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya 2010), 142.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada sebagian pekerjaan yang dijalani. Komitmen akan berpengaruh pada seseorang yang ingin tetap tinggal sebagai anggota organisasi begitupun sebaliknya seseorang bisa meninggalkan pekerjaannya untuk bekerja ditempat lain. [14]

G. Sistematika Penulisan

Untuk memperlihatkan rangkaian pembahasan secara sistematis agar terlihat jelas bagaimana kerangka skripsi yang akan diajukan. Maka dalam penelitian ini terdapat konsep pembahasan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan meliputi :Latar Belakang Penelitian, Rumusan masalah,Tujuan penelitian, Manfaat penelitian,Penelitian Terdahulu, Definisi operasional, dan Sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Pustaka meliputi :Pengertian Iklim Organisasi, Komponen-Komponen Iklim Orgnisasi, Dimensi Iklim Organisasi, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi, Pengertian Komitmen Organisasi, Tipe Komitmen Organisasi, Faktor Yang Mempengaruhi, Mengukur Komitmen, Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen, dan Hipotesis.

Bab III Metode Penelitian meliputi :Pendekatan dan Jenis Penelitian,Waktu dan Tempat,Populasi dan Sampel,Variabel Penelitian, Teknik Pengumpulan Data,Instrumen Penelitian, dan Teknik Analisis Data.

[14]Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*,(Jakarta: Rajawali Pers), 188.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab IV Laporan Hasil Penelitian meliputi : Gambaran umum objek penelitian, Penyajian data, dan Analisis data.

Bab V Penutup meliputi : Kesimpulan dari seluruh isi pembahasan skripsi, dan saran-saran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Dalam sebuah organisasi setiap anggota organisasi memiliki gambaran atau pandangannya untuk organisasinya. Anggota organisasi sering menjadi agen perubahan dalam organisasi yang bisa menentang kemuduran sebuah organisasi. Dengan ini iklim organisasi perlu untuk diciptakan karena sebagaimana persepsi tentang organisasi ada pada anggota yang sudah bekerja didalam organisasi dan apa yang sudah diberikan organisasi untuk anggotanya dan dapat dijadikan acuan untuk menentukan tingkah laku anggotanya.

Iklim organisasi merupakan pemikiranmasing-masing anggota organisasi secara individual maupun kelompok yang berhubungan secara tetap dalam organisasinya kemudian beranggapan mengenai tentang apa yang dirasakan atau terjadi pada lingkungan internal organisasi secara rutin yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi beserta kinerja anggota organisasi.[15] Selain itu Taguiri dan Litwin berpendapat bahwa[16]

> *A relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (a) is experienced by its members, (b) influences their behavior, and can be described in terms of the*

[15]Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat 2008), 122.
[16] Ibid, 121.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

values of a particular set of characteristics (or attributes)of the organization."

Dapat disimpulkan bahwa kualitas lingkungan pada internal organisasi yang terjadi secara langsung dan dialami oleh anggota organisasi sehingga mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Pendapat selanjutnya dari Litwin dan R. A. Stringer bahwa iklim organisasi sebagai :

> *"A concept describibing the subjective nature or quality of the organizational environment. Its properties can be perceived or experienced by members of the organizational and reported by them in an appropriate questionnaire."*

Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu konsep yang menggambarkan sifat yangsubjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Mengenai unsur-unsur yangdapat digambarakan dengan apa yang dialami oleh anggota organisasi dan ditinjau melalui kuesioner yang tepat.[17]

Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi adalah anggapan atau perasaan yang timbul dan dirasakan dari anggota organisasi tentang organisasi.

2. Komponen-Komponen Iklim Organisasi

Menurut Halpin, berdasarkan hasil penelitian,terdapat enam klasifikasi iklim organisasi, yaitu : [18]

[17] Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat 2008), 122
[18] Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya 2010), 142

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. *Open Climate* adalah menggambarkan situasi dimana setiap anggota senang sekali bekerja, saling bekerja sama, dan adanya keterbukaan
b. *Autonomous Climate* adalah situasi dimana ada kebebasan, adanya peluang kreatif, sehingga setiap anggota mempunyai peluang umtuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan mereka
c. *The Controlled Climate* adalah penekanan prestasi agar mewujudkan kepuasan kebutuhan sosial, setiap orang akanbekerja kerar, dan kurang hubungan antar sesama
d. *The Familiar Climate* adalah adanya rasa kekeluargaan yang tinggi antara pemimpin dan anggotanya
e. *The Paternal Climate* adalah komponen iklim organiosasi yang memiliki ciri adanya pengontrolan pimpinan kepada anggotanya
f. *The Closed Climate* adalah suatu situasi yang ditandai dengan rendahnya kepuasan dan prestasi tugas serta kebutuhan sosial para anggota, pemimpin sangat tertutup terhadap para anggotanya

Berdasarkan enam klasifikasi iklim organisasi Halpin, menyimpulkan menjadi tiga klasifikasi iklim organisasi, yaitu :[19]*Open Climate,Familiar Climate,* and *Autonomous and Paternal Climate.* Kemudian pada akhirnya Halpin mengklasifikasikan kembali menjadi dua, yaitu *Open Climate* dan *Closed Climate*.Dengan alasan dua klasifikasi tersebut bukanlah pemilahan secara diskrit akan tetapi klasifikasi kontinum dari yang terbuka sampai pada yang tertutup.

[19] Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya 2010), 142.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hubungan antara pemimpin dan bawahan untuk menggambarkan kualitas iklim oraganisasi penelitian yang diadakan oleh Fiedler menyatakan bahwa hubungan pemimpin dan bawahan baik maka pemimpin akan lebih mudah memberikan pengaruh dan otoritas daripada dengan hubungan pemimpin dan bawahan tidak baik.[20]

3. Dimensi Iklim Organisasi

Dimensi iklim organisai merupakan unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel iklim organisasi. Dalam dimensi iklim organisasi terdiri atas macam-macam jenis dan berbeda dengan setiap organisasi. Maka dengan ini para pakar iklim organisasi menunjukkan setidaknya 460 jenis lingkungan kerja dengan iklim organisasi dalam sebuah organisasi. [21]

Menurut Wirawan dalam bukunya yang berjudul Budaya dan Iklim Organisasi ada tujuh dimensi iklim organisasi antara lain:[22]

a. Keadaan Lingkungan Fisik. Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, dan proses kerja. Tanggapan karyawan menegenai tempat kerjanya akan memunculkan tanggapan atau persepsi karyawan tentang iklim organisasi. Dalam dimensi keadaan lingkungan fisik tempat kerja mempunyai indikator yaitu tempat kerja, mebel, dan alat produksi.

[20]Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya 2010), 144.
[21] Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat 2008), 128.
[22] Ibid, 128-130.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Keadaan Lingkungan Sosial. Lingkungan sosial merupakan interaksi antara anggota organisasi. Hubungan ini dapat bersifat hubungan formal, informal, kekeluargaan, atau profesional. Semua bentuk hubungan tersebut akan menentukan bagaimana iklim organisasi yang ada. Dalam dimensi keadaan lingkungan sosial terdapat indikator yaitu hubungan atasan dan bawahan, hubungan antar teman sekerja, sistem komunikasi, sistem kepemimpinan, kebersamaan, kerja sama dalam melaksanakan tugas, penghargaan terhadap kreativitas dan inovasi karyawan, saling mempercayai, dan humor.

c. Pelaksanaan Sistem Manajemen. Sistem manajemen adalah bentuk proses pelaksanaan manajemen organisasi. Terdapat indikator faktor manajemen yang dapat memengaruhi iklim kerja, seperti, karakteristik organisasi (lembaga pendidikan, rumah sakit, militer, dan lainnya), dan birokrasi organisasi. Dimensi pelaksanaan sistem manajemen berisi indikator antara lain: visi,misi, dan strategi organisasi, struktur organisasi, sistem birokrasi organisasi, distribusi kekuasaan, delegasi kekuasaan, proses pengambilan keputusan, alokasi sumber-sumber daya, standar kerja, prosedur kerja, karakteristik pekerjaan, karakteristik peran, sistem imbalan, pengembangan karir, manajemen konflik, dan iklim etis.

d. Produk. Produk adalah barang atau jasa yang dapat dihasilkan organisasi. Produk dalam organisasi akan sangat menentukan iklim

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi, seperti, iklim organisasi dinas kebersihan yang produknya berupa layanan pembersihan sampah, namun berbeda dengan iklim organisasi lembaga perbankan yang produknya adalah layanan keuangan. Dimensi produk ini memiliki indikator antara lain: proses produksi, jemis barang dan prosedur layanan konsumen, dan jenis jasa serta prosedur penyajiannya.

e. Konsumen yang dilayani dalam artian konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan yang dapat memengaruhi iklim organisasi. Dimensi konsumen memiliki indikator antara lain: jenis konsumen, perilaku konsumen, hubungan anggota organisasi dengan konsumen, dan sistem layanan.

f. Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi. Tanggapan mengenai kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi akan mempengaruhi iklim organisasi. Dimensi kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi memiliki indikator antara lain: keenergikan, kesehatan, komitmen, moral, kebersamaan, etos kerja,semangat kerja.

g. Budaya organisasi. Sebuah budaya disuatu organisasi sangat mempengaruhi iklim organisasi. Dengan demikian baik budaya organisasi maupun iklim organisasi akan memengaruhi perilaku angghota organisasi yang kemudian berimbas dalam aktivitas kinerja anggota. Dimensi budaya organisasi memiliki indikator antara lain : pelaksanaan nilai-nilai, pelaksanaan norma,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepercayaan filsafat, pelaksanaan kode etik, pelaksanaan seremoni, dan sejarah organisasi

Pendapat selanjutnya adalah menurut Stringer yang mengungkapkan bahwa iklim organisasi dapat diukur dengan dimensi iklim organisasi sebagai berikut :[23]

a. Struktur

Struktur (*structure*) organisasi dapat merefleksikan perasaan diorganisasi sehinggan anggota secara baik mempunyai peran serta tanggung jawab dalam lingkungan organisasi.

b. Standar-standar

Standar dalam suatu organisasi ditujukan untuk mengukur tekanan perasaan dalam meningkatkan kinerja dan anggota mampu melakukan pekerjaan dengan baik.

c. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab (*responbility*) merefleksi perasaan sadar karyawan bahwa mereka "bos diri sendiri" sehingga tidak memerlukan keputusan dari anggota organisasi lain.

d. Penghargaan

[23]Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta : Salemba Empat 2008), 128.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penghargaan (*recognition*) dapat mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai apabila mereka bisa menyelesaikan tugasnya secara baik.

e. Dukungan

Dukungan (*support*) menyadarkan rasa percaya dan salin saling mendukung yang akan terus berlangsung selama diantara kelompok kerja.

f. Komitmen

Komitmen (*commitmen*) memberikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya sehingga mampu memunculkan derajat keloyalan terhadap tercapainya tujuan organisasi.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Robert Stringer berpendapat bahwa ada lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim organisasi antara lain :[24]

a. Lingkungan eksternal

Lingkungan eksternal adalah lingkungan dari luar yang memepengaruhi struktur organisasi serta proses internal organisasi. Di suatu lembaga yang sama pastinya akan mempunyai iklim organisasi yang sama. Misalnya, iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan yang memiliki iklim umum yang

[24] Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat 2007), 135-138

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sama. Dari kesamaan faktor umum tersebut disebabkan adanya pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

b. Strategi organisasi

Strategi organisasi sangat mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung. Misalnya, praktik kepemimpinan akan bervariasi, sesuai dengan strategi yang dilaksanakan.

c. Pengaturan organisasi

Pengaturan organisasi paling kuat mempengaruhi iklim organisasi. Menurut stringer, sekolah menengah di Amerika Serikat banyak yang menjadi contoh baik bagaiman pengaturan organisasi untuk menentukan iklim. Seperti, asosiasi pegawai yang kuat untuk mengkontrol sistem imbalan apabila kenaikan upah yang didasarkan dari jenjang pendidikan.

d. Kekuatan sejarah

Kekuatan sejarah ini mempengaruhi iklim organisasi. Apabila umurorganisasi semakin tua maka semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh kekuatan sejarah tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan, nilai-nilai sejarah, kepercayaan, mite, tradisi yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

e. Kepemimpinan

Seorang pemimpin dalam organisasi akan membawa dampak terhadap iklim organisasi dan secara tidak langsung akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi pegawai. Karena praktik kepemimpinan akan merembes kesemua aktivitas organisasi. Dengan demikian kepemimpinan mempunyai pengaruh paling besar terhadap iklim organisasi.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Dalam setiap lingkup organisasi secara maksimal akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki. Maka tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus tetap dijaga agar nantinya dapat selaras dengan tujuan organisasi.

Selain itu, sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan dan sesuai untuk melaksanakan tugasnya. Disamping itu organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja keras, namun tidak kalah pentingnya harus mempunyai komitmen yang kuat pada organisasi agar nantinya dapat berkontribusi baik pada organisasi.

Komitmen menurut Ivanncevich, Konopaske, dan Matteson merupakan perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Adapun komitmen yang menyangkut tiga sifat antara lain : perasaan identifikasi dengan tujuan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi, perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan perasaan loyal pada organisasi. Pendapat selanjutnya dari Kreitner dan Kinicki yang menyatakan bahwa komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Selain itu Colquitt, LePine dan Wesson berpendapat komitmen organisasional merupakan keinginan sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional akan berpengaruh terhadap pekerja apakah pekerja akan tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau akan meninggalkan organisasinya untuk mencari pekerjaan baru.[25]

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan setiap anggota terhadap keterlibatannya dan keinginan untuk tetap bekerjaa dalam proses kegiatan organisasi dan menjadi bagian dari anggota organisasi sehingga dapat memunculkan sikap loyal terhadap organisasi.

2. Tipe Komitmen Organisasional

Adapun bentuk komitmen anggota organisasi dapat diwujudkan dengan beberapa hal antara lain[26] :

a. Komitmen dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

[25]Wibowo, *Manajemen Kinerja*,(Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada 2016), 429-430.
[26]Sjafri Mangkuprawira,*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*,(Bogor: Ghalia Indonesia 2011), 248.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Komitmen dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang sudah menjadi standar organisasi.

c. Komitmen dalam mengembangkan mutu sumber daya manusia yang bersangkutan dengan mutu produk.

d. Komitmen dalam mengembangkan kebersamaan bersama tim kerja secara efektif dan efisien.

e. Komitmen untuk berkontribusi pada organisasi secara kritis dan rasional.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Derajat Komitmen

Komitmen pada dasarnya adalah melaksanakan kewajiban, tanggung jawab, dan janji kepada organisasinya untuk melakukan sesuai dengan pekerjaannya. Jadi ketika seseorang mempunyai komitmen, orang tersebut harus bisa mendahulukan apa yang sudah dijanjikan untuk organisasinya dari pada kepentingannya sendiri. Berikut adalah faktor yang mempengaruhi derajat komitmen :[27]

a. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik terdiri dari aspek-aspek kondisi sosial ekonomi keluarga karyawan, usia, pendidikan, pengalaman kerja, kestabilan kepribadian, dan gender.

b. Faktor Ekstrinsik

[27]Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik,* (Bogor: Ghalia Indonesia 2011), 248.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Faktor ekstrinsik terdiri dari keteladanan pihak manajemen khususnya manajemen puncak dalam menjalankan komitmen di berbagai sudut organisasi, manajemen rekrutmen dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kompensasi, manajemen kinerja, manajemen karir, dan fungsi kontrol atasan dan semua teman kerja. Kemudian faktor ekstrinsik di luar organisasi yang meliputi budaya, kondisi perekonomian makro, kesempatan kerja, dan persaingan kompensasi.

Pendapat selanjutnya dari McShne dan Von Glinow bahwamembangun komitmen organisasi dapat melalui:[28]

a. *Justice and support* (keadilan dan dukungan)
b. *Shared Values* (nilai bersama)
c. *Trust* (kepercayaan)
d. *Organizational Comprehension* (pemahaman organisasional)
e. *Employee involvement* (pelibatan pekerja)

Anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasional rata-rata mempunyai catatan kehadiran baik, setia kepada kebijakan organisasi, dan mempunyai *turnover rate* lebih rendah. Adapun menurut Newstrom faktor yang menyebabkan menurun dan meningkatnya komitmen antara lain :[29]

a) *Inhibiting factors* (faktor penghambat)

[28] Wibowo, *Manajemen Kinerja,* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada 2016), 433.
[29] Ibid , 435.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

*Inhibiting factors*yang mempunyai arti faktor penghambat adalah apabila menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terima kasih dengan tidak tulus, kegagalan meneruskan, tidak konsisten dan tidak sesuai, meningkatnya ego dan gangguan.

b) *Stimulating factors* (faktor perangsang)

*Stimulating factors*mempunyai indikator sebagai berikut: kejelasan aturan beserta kebijakan, adanya pelatihan untuk pekerja, mendapatkan penghargaan atau apresiasi, usaha untuk membuat pekerja merasa dihargai, dan memberikan dukungan untuk pekerja.

4. Mengukur Komitmen

Dalam buku Manajemen Kinerja karangan Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. Phil, Langdon dan Osborne mengemukakan pendapat bahwa tanda komitmen positif antara lain: pekerja menunjukkan antusiasme, menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan, dan menunjukkan inisiatif. Sedangkan komitmen negatif antara lain: mengajukan pengunduran diri, mengabaikan masalah, bersikap diam dan kurangnya inisiatif. [30]

Adapun pendapat dari Allen and Meyer yang mengemukakan tiga komponen yang memiliki dasar-dasar yang berbeda, dengan demikian pegawai akan mempunyai pilihan untuk tetap dalam organisasi atau

[30]Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada 2016), 436.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meninggalkan organisasi. Tiga komponen komitmen tersebut antara lain:[31]

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif adalah komitmen yang berkaitan dengan keinginan untuk tetap terikat pada organisasi. Setiap individu ingin menetap dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri. Menurut pendapat Allen dan Meyer komitmen ini berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam organnisasi. Komitmen afektif pegawai yang tinggi ditandai dengan keinginan untuk menjadi anggota organisasi.[32] Komitmen ini mempunyai indikator antara lain:

1) Emosional pegawai

Emosional diartiakan sebagai komitmen efektif yang apabila organisasi bisa membuat pegawai memiliki keyakinan kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai didalam organisasi, juga berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas

2) Identifikasi pegawai

Komitmen efektif timbul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen ini terjadi karena adanya ketergantungan

[31]Muslichah Erma Widiana, *Variabel dan Indikator Yang Mempengaruhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintah*, (Surabaya: UBHARA Manajemen Press 2015), 34.

[32]Harwin Sukamto dkk, "*Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Di Dragon Star Surabaya",* 467

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap aktivitas-aktivitas yang sudah dilakukan dalam organisasi di masa lalu dan hal tersebut tidak bisa ditinggalkan karena akan merugikan

3) Keterlibatan pegawai dalam organisasi

Keterlibatan pegawai dalam organisasi mengacu pada presepsi positif yang dirasakan oleh pegawai yang berkaitan dengan yang sudah diupayakan dan diberikan dalam pekerjaannya.

Kemudian Allen dan Meyer juga mengemukakan tentang anteseden komitmen afektif yang meliputi: karakteristik pribadi, karakteristik jabatan, pengalaman kerja, serta karakteristik struktural. Dalam karakteristik strutural terdiri dari besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas. Keempat anteseden tersebut yang dapat mempengaruhi adalah pengalaman kerja dan pengalaman atas psikologis untuk merasa nyaman dalam organisasi dan kompeten untuk menjalankan peran kerja.[33]

b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan adalah komitmen yang mempunyai dasar atas kebutuhan rasional. Komitmen seperti ini bisa dikatakan terbentuk atas dasar untung dan rugi, pegawai mempertimbangkan

[33]Liche Seniati Chairy, "Seputar Komitmen Organisasi*",* hal, 4

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atas pengorbanan untuk menetap pada suatu organisasi. Komitmen berkelanjutan ini mempunyai indikator atara lain:[34]

1) Kerugian apabila meninggalkan organisasi

   Komitmen berkelanjutan mengacu pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja disuatu organisasi karena tidak ada lagi alternatif lain.

2) Karyawan membutuhkan organisasi

   Allen dan Meyer mengemukakan pegawai yang tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan menemukan manfaat yang lebih yang akan mencegah pegawai untuk mencari pekerjaan lain.

Anteseden komitmen kontinuans atau berkelanjutan yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer meliputi besarnya jumlah taruhan sampingan individu dan anggapan pegawai atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Maka pegawai yang sudah berkorban mengeluarkan investasi (uang, tenaga, waktu) yang besar kepada organisasi akan merasa rugi apabila meninggalkan organisasi karena akan kehilangan apa yang sudah diberikan pada organisasi. Namun sebaliknya, karyawan yang merasa tidak memiliki pilihan kerja yang lain yang lebih menarik dan menjajikan akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena belum tentu mereka akan

[34]Harwin Sukamto dkk, "Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Di Dragon Star Surabaya", 468

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memperoleh sesuatu yang lebih bagus dan baik dari apa yang sudah diperoleh selama ini.[35]

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif adalah komitmen denga dasar norma yang ada dalam diri pegawai. Komitmen normatif ini berisi tentang keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Dengan demikian komitmen ini dapat memunculkan loyalitas pegawai. Komitmen normatif mempunyai indikator antara lain:[36]

1) Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain

   Komitmen ini terjadi apabila pegawai terus bekerja untuk organisasi yang disebabkan oleh tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi.

2) Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi

   Komitmen ini merujuk pada refleksi perasaan akan kewajiban untuk menjadi pegawai dalam organisasi. Pegawai dengan komitmen normatif yang tinggi akan merasa bahwa karyawan tersebut memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat bekerja saat ini. jadi komitmen yang ada dalam dirikaryawan disebabkan oleh kewajiban-kewajiban pekerjaan pegawai terhadap organisasi.

[35] Liche Seniati Chairy, "Seputar Komitmen Organisasi*",* hal, 4

[36]Harwin Sukamto dkk, "Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Di Dragon Star Surabaya*",* 467

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Anteseden komitmen normatif yang dikemukan oleh Allen dan Meyer meliputi pengalaman setiap individu baik pengalaman dalam keluarga ataupun sosialisasi budaya sebelum masuk dalam sebuah organisasi serta pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi. Pegawai dapat memiliki komitmen normatif yang tinggi sebelum masuk organisasi, apabila ada orang tua pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut dan bisa menekankan pentingnya kesetiaan pada organisasi. Dengan itu, apabila organisasi menanamkan kepercayaan pada karyawan bahwa organisasi sangat mengharapkan loyalitas pegawai maka pegawai akan menunjukkan komitmen normatif yang tinggi. [37]

5. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen

Adapun pendapat yang mengemukakan tentang bagaimana mengukur iklim organisasi yaitu dari Robert Stinger yang mengemukakan dengan struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen. Komitmen dalam artian menggambarkan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya yang akan memunculkan sikap loyal sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.[38] Setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda, jika iklim organisasi baik pekerjaan apapun akan dilakukan dengan

[37]Liche Seniati Chairy, "Seputar Komitmen Organisasi*",* hal, 4
[38]Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi,* (Jakarta: Salemba Empat 2008),131-133.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebaik-baiknya. Kemudian menurut Miner yang mengatakan bahwa komitmen anggota organisasi terhadap organisasinya banyak dipengaruhi oleh persepsi anggota organisasi dengan manajemen, iklim organisasi, dan sistem kerja organisasi.[39] Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi komitmen pada organisasi.

6. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara tentang rumusan masalah penelitian. Dikatakan rumusan masalah apabila berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan (komparasi), atau variabel mandiri (deskripsi).[40] Hipotesis juga dapat diartikan sebagai pernyataan yang dapat diuji dengan hubungan antarvariabel.[41] Dalam menguji hipotesis penelitian kita harus mengetahui jenis-jenis hipotesis yaitu : (1) hipotesis nol yang dilambangkan dengam simbol Ho yang menyatakan tidak adanya hubungan atau bisa dikatakan tidak adanya perbedaan, (2) hipotesis alternatif yaitu hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh, atau perbedaan, yang dilambangkan dengan notasi H1 atau Ha.[42] Berikut adalah hipotesis yang akan dikemukan peneliti :

---

[39]Alethea Gracewindar Wuryanindha, Skripsi: "*Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitrmen Organisasi Pada Karyawan Hotel Grand Wahid Salatiga" (Salatiga:* Universitas Kristen Satya Wacana, 2015), 20.
[40]Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian,* (Bandung: Alfabet 2013), 84.
[41]Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian,* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2011),81.
[42]Ibid, 84-85.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ha : ada hubungan iklim organisasi dengan komitmen aparatur sipil negara di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. (Jika iklim organisasi baik maka pegawai akan menunjukkan komitmen terhadap lembaga).

Ho : tidak adanya hubungan iklim organisasi dengan komitmen aparatur sipil negara di Kantor Kementerian Kota Surabaya. (Iklim organisasi tidak menimbulkan hubungan terhadap komitmen aparatur sipil negara di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan judul "Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya" yaitu dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan metode dengan cara meneliti hubungan antarvariabel yang memaparkan data yang terdiri dari angka-angka yang kemudian diolah menggunakan prosedur statistik.[43]

Penelitian kuantitatif memfokuskan pada variabel-variabel yang digunakan sebagai obyek penelitian untuk memecahkan masalah dan menghasilkan sebuah keputusan-keputusan yang hasilnya berupa angka.[44] Berdasarkan data yang berupa angka, maka teknik yang digunakan untuk menganalisis adalah menggunakan rumus statistik.[45]

B. Rancangan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan dengan metode kuantitatif untuk mencari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

---

[43]Juliansyah Noor, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Kencana Prenasamedia Group), 38.
[44]Muhammad Muslich, *Metode Pengambilan Keputusan Kuantitatif*,(Jakarta: Bumi Aksara),2.
[45]Imam Bawani, " *Metodelogi Penelitian Pendidikan Islam*", (Sidoarjo: Khazanah Ilmu Sidoarjo), 107.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kemudian akan dicari seberapa besar hubungan variabel dengan variabel dependen tersebut.[46]

Variabel Independen bebas (X) dalam penelitian ini adalah "Iklim Organisasi". Iklim organisasi yang dimaksudkan adalah anggapan yang dirasakan oleh pegawai dengan lingkungan kerjanya. Dengan mengetahui bagaimana perasaan yang dirasakan pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai Aparatur Sipil Negara di Kemenag dengan nyaman. Adapun indikator iklim organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Blueprint Instrumen Variabel Iklim Organisasi

Variabel	Aspek	Indikator
Iklim Organisasi	Keadaan lingkungan fisik tempat kerja	▪ Tempat kerja ▪ Mebel ▪ Alat produksi dll
	Keadaan lingkungan sosial bersifat hubungan formal dan informal	▪ Hubungan atasan dan bawahan ▪ Hubungan antar teman sekerja ▪ Sistem komunikasi ▪ Sistem kepemimpinan
	Keadaan lingkungan sosial bersifat kekeluargaan	▪ Kebersamaan ▪ Kerja sama dalam melaksanakan tugas
	Kondisi lingkungan sosial bersifat profesional	▪ Penghargaan terhadap kreativitas dan inovasi karyawan ▪ Saling mempercayai ▪ Humor

[46] Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010),8.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Pelaksanaan sistem manajemen	▪ Visi, misi, dan strategi organisasi ▪ Karakteristik organisasi ▪ Struktur organisasi ▪ Sistem bbirokrasi organisasi ▪ Distribusi kekuasaan ▪ Delegasi kekuasaan ▪ Prosespengambilan keputusan ▪ Alokasi sumber-sumber daya ▪ Standar kerja ▪ Prosedur kerja ▪ Karakteristik pekerjaan ▪ Karakteristik peran ▪ Sistem imbalan ▪ Pengembangan karir ▪ Manajemen konflik ▪ Iklim etis
	Produk	▪ Proses produksi ▪ Jenis
	Konsumen, klien, dan nasabah yang dilayani	▪ Jenis konsumen ▪ Perilaku konsumen ▪ Hubungan anggota organisasi dengan konsumen Sistem layanan
	Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi	▪ Keenergikan ▪ Kesehatan ▪ Komitmen ▪ Moral ▪ Kebersamaan ▪ Etos kerja ▪ Semangat kerja
	Budaya organisasi	▪ Pelaksanaan nilai-nilai ▪ Pelaksanaan norma ▪ Kepercayaan dan filsafat ▪ Pelaksanaan kode etik ▪ Pelaksanaan seremoni ▪ Sejarah organisasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

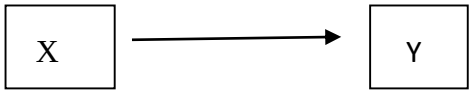
Sementara itu, variabel dependen atau terikat (Y) dalam penelitian ini adalah "Komitmen Aparatur Sipil Negara". Aparatur Sipil Negara yang mempunyai komitmen memiliki beberapa indikator yaitu :

Tabel 3.2

Blueprint Instrumen Variabel Komitmen

Variabel	Aspek	Indikator
Komitmen	Komitmen afektif	▪ Emosional ▪ Identifikasi ▪ Keterlibatan karyawan dalam orgnisasi
	Komitmen berkelanjutan	▪ Kerugian apabila meninggalkan organisasi ▪ Karyawan membutuhkan organisasi
	Komitmen normatif	▪ Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain ▪ Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi

Hubungan antara variabel X dan variabel Y, dapat digambarkan sebagaiman gambar dibawah ini:



Keterangan :

X = Iklim Organisasi

Y = Komitmen Aparatur Sipil Negara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang meliputi atas : obyek atau subyek yang memepunyai kualitas dan karakteristik tertentu yangditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.[47]

Populasi tidak hanya ditujukan untuk orang, tetapi juga obyek dan benda hidup, benda mati, ataupun benda abstrak. [48] Adapun populasi juga dapat berupa pengukuran sebuah proses dalam waktu yang berbeda-beda.[49] Jadi populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi juga meliputi semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti tersebut.[50]

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi. Jadi apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, contohnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.[51]

---

[47] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung, Alfabet, 2013), 61.
[48] Ibid, 61.
[49] Turmudi, *Metode Statistika*, (Malang, UIN Malang Press, 2008), 8.
[50] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung, Alfabet, 2013), 61.
[51] Ibid, 62.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun alasan mengenai pengambilan sampel yaitu karena ukuran sampel yang besar atau tak terhingga, waktu yang kurang tersedia, biaya yang tidak memadai, mencegah atau memperkecil kurangketelitian, sifat percobaan yang merusak atau mengganggu dan kewajaran atau keseimbangan dengan manfaat atau faktor ekonomis.[52]

Untuk menentukan pengambilan sampel jika peneliti memiliki beberapa ratus subjek dalam populasi, maka peneliti dapat menentukan kurang lebih 25-30% dari jumlah subjek tersebut. Namun jika jumlah anggota subjek dalam populasi meliputi antara 100 sampai 150 orang, maka dalam pengumpulan data penelitian menggunakan angket, subjek sebaiknya diambil seluruhnya. Jumlah populasi Aparatur Sipil Negara yang ada di Kementerian Agama Kota Surabaya sudah diketahui sebanyak 74 orang. Dengan demikian penelitian yang diadakan di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya akan menggunakan pengambilan sampel populasi.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik menentukan sampel apabilasemua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik spengambilan sampel tersebut sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang menginginkan pembuatan generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi istilah dari

[52]Hotman Simbolon, *Statistika",* (Yogyakarta: Graha Ilmu,2009), 6.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.[53]

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer menurut Malholtra adalah sumber data yang dikumpulkan secara langsung untuk tujuan khusus memecahkan masalah yang sedang terjadi oleh peneliti.[54] Data primer bisa berupa karakteristik demografi, atau sosioekonomi, sikap atau opini, kesadaran atau pengetahuan, minat, motivasi, perilaku (tindakan dan penggunaan).[55] Yang termasuk dalam data primer adalah latar belakang iklim organisasi dengan komitmen Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya yang didapat dari informan penelitian untuk data primer adalah pegawai Kemenag.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat secara tidak langsung dalam bentuk yang sudah jadi yang diperoleh dari sumbernya, seperti dokumen atau publikasi. Data sekunder ini dapat juga diperoleh dari koran, majalah, jurnal, dan publikasi lainnya.[56] Dalam

[53]Sugiyono,*Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabet, 2013), 68.
[54]Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani, *Metodelogi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN MALIKI Press), 51.
[55]Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group), 137
[56]Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani, *Metodelogi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN MALIKI Press), 9.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian ini data sekunder diperoleh dari buku yang berisi teori dan jurnal tentang iklim organisasi dan komitmen organisasi.

2. Sumber Data

Dalam memperoleh data maka perlu mengetahui dari mana sumber data. Sumber data merupakan siapa subyek yang menjadi sumber data yang dipeoleh peneliti[57]. Dan yang akan menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah :

a. Kepustakaan

Data kepustakaan diperoleh dari buku-buku atau jurnal yang terkait dengan iklim organisasi dan komitmen organisasi sesuai dengan pembahasan yang akan diteliti.

b. Lapangan

Data lapangan diperoleh secara langsung dan tidak langsung, dengan demikian data tersebut terdiri dari manusia dan non manusia.

1) Manusia

a) Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

b) Para Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

2) Non Manusia

[57]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), hlm. 129.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Dokumen tentang komitmen pegawai misalnya absensi kehadiran, lama bekerja.

b) Profil atau gambaran umum Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk teknik pengumpulan data yang merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan peneliti untuk menjawab rumusan masalah penelitian[58]. Dengan demikian cara mendapatkan sumber data dapat menggunakan metode sebagai berikut[59] :

1. Wawancara

   Wawancara adalah proses untuk mendapatkan informasi dengan menggunakan cara tanya jawab dengan informan atau responden sambil bertatap muka. Wawancara penting dilakukan untuk survei, karena tanpa wawancara, peneliti akan kesulitan dalam menggali informasi.[60]

2. Observasi atau pengamatan

   Observasi menurut Hadi dalam buku metodologi penelitian manajemen sumber daya manusia adalah pengamatan dan pencatatan yang dilakukan secara sistematik seputar fenomena-fenomena yang akan diselidiki. Metode ini digunakan untuk mengetahui kondisi serta situasi yang terjadi pada objek yang diteliti.

---

[58]Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group 2011), 138.
[59]Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani, *Metodelogi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN MALIKI Press 2013), 51.
[60]Ibid, 54.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Kuesioner atau angket

Kuesioner merupakan metode untuk mengumpulkan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi kemudian dikembalikan. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efiesien apabila peneliti mengetahui variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang diharapkan oleh dari responden. Metode ini digunakan penelitiuntuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan komitmen Aparatur Sipil Negara.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pengukur variabel atau biasa disebut instrumen yang digunakan untuk berbagai desain penelitian. Untuk instrumen penelitian ini yang akan dipakai sebagai berikut :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah selebaran pertanyaan yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan responden meberikan respon atas daftar pertanyaan yang diberikan.[61]

b. Skala

Skala pengukuran adalah alat untuk mengukur yang digunakan untuk mengkuantifikasi informasi yang diberikan kepada responden apabila responden selesai menjawab beberapa pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.[62]

[61] Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group), 139.
[62] Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group), 125.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara untuk mengolah data dalam penelitian. Cara mengolah data tersebut yaitu dengan mnggunakan alat-alat statistik yang sesuai dengan penelitian. Maka perlu diperhatikan jenis analisis data, teknik statistik, rumus, kriteria dan pengujian hipotesis dalam teknik menganalisis data.[63]

Dengan demikian peneliti menggunakan teknik statistik inferensial yaitu teknik untuk mengolah data sampel yang hasilnya diberlakukan untuk populasi. Teknik statistik infersial ini dapat digunakan bila sampel dari populasi dilakukan random.[64] Dalam menguji hubungan iklim organisasi dengan komitmen aparatur sipil negara di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya peneliti menggunakan analisis anatara lain :

a. Uji Validitas

Dalam pengujian instrumen pengumpulan data, uji validitas diperlukan untuk melihat, mengukur dan mendapatkan data yang valid. Validitas merupakan ketepatan instrumen untuk mengukur apa yang ingin diukur. Jadi instrumen dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data sudah valid.

Validitas dapat dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Dalam menentukan layak tidaknya instrumen peneliti menggunakan pengujian validitas item. Layak tidaknya validitas item

[63] Ibid ,163.
[64]Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani, *Metodelogi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN MALIKI Press), 63.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang digunakan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang berarti suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Adapun jika melakukan penilaian langsung pada koefisien korelasi, bisa menggunakan batas nilai minimal korelasi 0,30.[65]

b. Uji Reliabilitas

Setelah menguji validitas langkah selanjutnya adalah menguji reliabilitas instrumen. Uji ini digunakan untuk mengetahui atau melihat konsisten tidaknya alat ukur, apakah alat ukur tersebut dapat digunakan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Berikut adalah rumus reliabilitas dengan metode Alpha :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma\ b^2}{\sigma\quad 1^2}\right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum\sigma b^2$ = Jumlah varian butir

Σ_1^2 = Varian total

[65]Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Yogyakarta, 2009), 16.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jadi uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 yang berarti instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis product moment.[66]

c. Uji Linearitas

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen soal yang sudah dibagikan kepada responden dengan jumlah 74 orang, maka selanjutnya peneliti perlu melakukan uji linearitas. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian menggunakan Program SPSS 16 *Test for Linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dikatakan linear apabila signifikansi kurang dari 0,05.

d. Uji Normalitas

Setelah mengetahui uji linearitas selanjutnya adalah mengetahui uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui populasi data yang berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Dalam uji ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05 yang menyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.

e. Uji *Product Moment*

[66]Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, (Yogyakarta, 2009), 25-26.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Uji *Product Moment* untuk mengetahui adakah hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Dalam hal ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0 dengan rumus sebagai berikut korelasi *Product Moment*:

Korelasi product moment digunakan untuk mencari hubungan serta membuktikan hipotesis hubungan antara dua variabel apabila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio, dan dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut sama. Berikut adalah rumus *product moment* yang digunakan sekaligus untuk menghitung persamaan regresi:[67]

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 y^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} = korelasi antara variabel x dengan y

x = $(x_i - \bar{x})$

y = $(y_i - \bar{y})$

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n\sum x_i^2 - (x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (y_i)^2)}}$$

[67] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung, Alfabet, 2013), 228.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Kementerian Agama Kota Surabaya

1. Alamat Kantor

a.	Kabupaten/Kota	:	Kota Surabaya
b.	Alamat	:	Jalan Masjid Agung Timur No. 4 Surabaya
c.	Provinsi	:	Jawa Timur
d.	Telepon	:	(031) 8285319
e.	Faksimili	:	(031) 8285319
f.	Website	:	http://surabayakota.kemenag.go.id
g.	Email	:	kotasurabaya@kemenag.go.id

2. Peta Geografis Kota Surabaya

Kantor Kementerian Kota Surabaya sejalan dengan perkembangan Kota dan pemekaran wilayah serta pertambahan penduduk yang sangat heterogen, yang sebelumnya melaksanakan tugas operasionalnya dengan berkantor di Jl. Manyar Kertoadi 1 Surabaya sejak 25 Pebruari 1998 pindah kantor di Jl. Masjid Agung Timur No. 4 Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kota Surabaya dalam Tata Pemerintahan merupakan Daerah Tingkat II berstatus Kota Surabaya, memiliki luas daerah kurang lebih 290,44 Km. Dengan berbatasan sebagai berikut :

a. Sebelah Utara :Laut Jawa
b. Sebelah Selatan :Kabupaten Sidoarjo
c. Sebelah Barat :Kabupaten Gresik
d. Sebelah Timur :Selat Madura

Gambar 4.1

Peta Geografis Kota Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Semula terbagai 5 (lima) wilayah, terdiri dari 19 (sembilan belas) Kecamatan, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 26 tahun 1992 tanggal 12 Mei 1992, Wilayah Kota Surabaya ditambah 9 (sembilan) Kecamatan, menjadi 28 (dua puluh delapan) Kecamatan dan saat sekarang ini berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Pemerintah Kota Surabaya No. 6 Tahun 2000 tentang struktur Organisasi Tingkat Kecamatan dan Kelurahan Wilayah Kota Surabaya ada penambahan / pengembangan 3 Kecamatan yang berarti Kota Surabaya terdiri 31 (tiga puluh satu) Kecamatan, meliputi 163 (seratus enam puluh tiga) Kelurahan.

Dalam Pemerintah Kota saat ini Struktur Pembantu Walikota di 5 Wilayah Surabaya sudah dihapus namun dalam upaya peningkatan koordinasi masih tetap memanfaatkan pembagian wilayah tersebut. Sebelum otonomi Daerah ada 5 Wilayah Pembantu Wali Kota :

a. **Wilayah Surabaya Pusat** : Kec. Genteng, Kec. Tegalsari, Kec. Bubutan, dan Kec. Simokerto.
b. **Wilayah Surabaya Utara** : Kec. Pabean Cantikan, Kec. Semampir, Kec. Krembangan, Kec. Kenjeran dan Kec. Bulak.
c. **Wilayah Surabaya Timur** :Kec. Tambaksari, Kec. Gubeng, Kec. Rungkut, Kec. Tenggilis Mejoyo, Kec. Gunung Anyar, Kec. Sukolilo dan Kec. Mulyorejo.
d. **Wilayah Surabaya Selatan** :Kec. Wonocolo, Kec. Gayungan, Kec. Jambangan, Kec. Wonokromo, Kec. Sawahan, Kec. Karang Pilang,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kec. Dukuh Pakis, dan Kec. Wiyung.

e. **Wilayah Surabaya Barat**:Kec. Tandes, Kec. Asemrowo, Kec. Sukomanunggal, Kec. Benowo, Kec. Lakarsantri, Kec. Pakal dan Kec. Sambikerep.

Pemekaran wilayah Kota Surabaya juga berdampak pada pemekaran KUA Kecamatan yang ada di Kantor Kemenag Kota Surabaya, yang sebelumnya berjumlah 28 sekarang berubah menjadi 31 KUA Kecamatan. Pengembangan wilayah tiga kecamatan ini berdasarkan KMA No. 323 tahun 2002 tanggal 13 Juni 2002 tentang Pembentukan 363 KUA, diantaranya Kantor Kemenag Kota Surabaya 3 KUA, yaitu : KUA Kec. Bulak, KUA Kec. Pakal dan KUA Kec. Sambikerep.

3. Sejarah Kementerian Agama Kota Surabaya

Kantor Kementerian Agama Kota Surabayaberdiri sejak Tahun 1974. Saat itu diberi nama Kantor Departemen Agama Kotamadya Surabaya yang dikepalai oleh Bpk. Drs. H. Sobirin mulai tahun 1974 s.d. 1984. Keberadaan kantornya di Kecamatan Genteng yakni tepatnya di Jalan Gentengkali No. 59 Surabaya.

Pada tahun 1988 Kantor Departemen Agama kotamadya Surabaya pindah ke Jalan Manyar Kertodi No 1 Kecamatan Sukolilo Surabaya. Kantor ini berdekatan dengan Asrama Haji Sukolilo saat ini.

Sejak Tahun 1998 Kantor Departemen Agama Kotamadya Surabaya pindah ke Jalan Masjid Agung Timur No. 4 Surabaya. Adapun yang menjabat Kepala sejak berdiri samapai saat ini sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Tahun 1974 – 1984 : Drs. H. Muh Sobirin

b. Tahun 1984 – 1988 : Drs. H. Muchibuddin Abbas, SH.

c. Tahun 1988 – 1992 : Drs. H. Muh. Hasan, AS.

d. Tahun 1992 – 1995 : Drs. H. Abdurrachman Azis

e. Tahun 1995 – 1997 : Drs. H. Asrori, SH.

f. Tahun 1997 – 2002 : Drs. H. Moh. Nasir

g. Tahun 2002 – 2007 : Drs. H. Ahmad Sya'roni

h. Tahun 2007 – 2010 : H. Sukarno L Hayim, SH, MM.

i. Tahun 2010 – 2012 : Drs. H. Suwito, M.Si.

j. Tahun 2012 – 2015 : Drs. H. Saifullah Anshari, M.Ag

k. Tahun 2015 – 2016 : Drs. H. Moh. Bakri

l. Tahun 2016 – 2018 : Dr. H. Haris Hasanudin, M.Ag.

m. Tahun 2018 – …… : Drs. Husnul Mahram, M.H.I

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2010 tentang Perubahan Penyebutan Departemen Agama menjadi Kementerian Agama, maka Kantor Departemen Agama Kotamadya Surabaya berubah menjadi Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

4. Visi dan Misi

a. Visi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Terwujudnya Masyarakat Surabaya Yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, Dan Sejahtera Lahir Batin Dalam Rangka Mewujudkan Indonesia Yang Berdaulat, Mandiri Dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong".

b. Misi

1) Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama.
2) Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama.
3) Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas.
4) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan.
5) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel.
6) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan.
7) Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya.

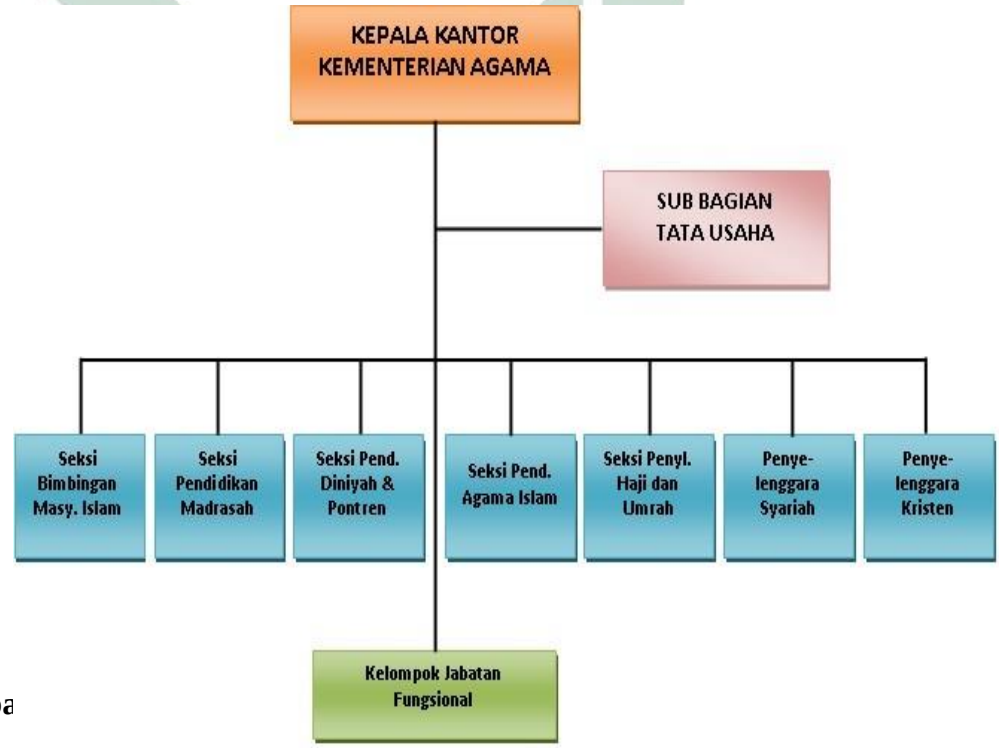
5. Struktur Organisasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam sebuah organisasi tidak lepas dari susunan unit kerja untuk menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja, fungsi kerja, serta posisi di sebuah organisasi. Berikut adalah sajian struktur organisasi yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama, kemudian untuk melaksanakan amanat dalam peraturan Presisen Nomor 24 Tahun 2010 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya ditetapkan dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 10 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama yaitu sebagai berikut :

Tabel. 4.1

Struktur Organisasi



B. Persiapa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam penelitian untuk mengetahui Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya dilaksanakan melalui beberapa tahapan dan prosedur pelaksanaan. Penelitian mulai dilaksanakan sejak tanggal 24 April 2019. Penelitian yang berlangsung di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya mengambil subjek penelitian sebanyak 74 orang pegawai. Jumlah tersebut ditentukan berdasarkan jumlah Aparatur Sipil Negara yang ada dikantor Kementerian Agama Kota Surabaya maka penelitian ini menggunakan populasi dalam pengambilan sampel.

Dalam penyebaran angket penelitian, peneliti perlu menunggu waktu satu minggu tepatnya pada tanggal 01 Mei 2019 untuk mengambil angket kembali yang sudah disebar untuk responden dengan jumlah 74 orang.

C. Penyajian Data Iklim Organisasi Dengan Komitmen Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

1. Uji Validitas

Dalam pengujian instrumen pengumpulan data digunakan uji validitas untuk mengetahui instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Untuk uji validitas pada penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS dengan uji validitas menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (korelasi *Product Moment Person*). Berikut adalah kriteria pengujian dengan taraf signifikan 0,05:

a. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka instrumen penelitian berkorelasi signifikan terhadap skor total, jadi dinyatakan valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka instrumen penelitian berkorelasi signifikan terhadap skor total, jadi dinyatakan tidak valid

Berikut adalah sajian hasil analisis uji validitas :

Tabel 4.2

Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

Butir Soal	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan	Butir Soal	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X.1	0,338	0,229	Valid	X.24	0,584	0,229	Valid
X.2	0.300	0,229	Valid	X.25	0,543	0,229	Valid
X.3	0,365	0,229	Valid	X.26	0,549	0,229	Valid
X.4	0,689	0,229	Valid	X.27	0,646	0,229	Valid
X.5	0,639	0,229	Valid	X.28	0,715	0,229	Valid
X.6	0,607	0,229	Valid	X.29	0,667	0,229	Valid
X.7	0,518	0,229	Valid	X.30	0,660	0,229	Valid
X.8	0,465	0,229	Valid	X.31	0,620	0,229	Valid
X.9	0,551	0,229	Valid	X.32	0,539	0,229	Valid
X.10	0,530	0,229	Valid	X.33	0,716	0,229	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

X.11	0,629	0,229	Valid	X.34	0,687	0,229	Valid
X.12	0,318	0,229	Valid	X.35	0,519	0,229	Valid
Butir Soal	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan	Butir Soal	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X.13	0,509	0,229	Valid	X.36	0,680	0,229	Valid
X.14	0,593	0,229	Valid	X.37	0,729	0,229	Valid
X.15	0,500	0,229	Valid	X.38	0,776	0,229	Valid
X.16	0,586	0,229	Valid	X.39	0,685	0,229	Valid
X.17	0,641	0,229	Valid	X.40	0,768	0,229	Valid
X.18	0,530	0,229	Valid	X.41	0,699	0,229	Valid
X.19	0,568	0,229	Valid	X.42	0,650	0,229	Valid
X.20	0,665	0,229	Valid	X.43	0,749	0,229	Valid
X.21	0,772	0,229	Valid	X.44	0,566	0,229	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

X.22	0,636	0,229	Valid	X.45	0,672	0,229	Valid
X.23	0,719	0,229	Valid	X.46	0,616	0,229	Valid
				X.47	0,573	0,229	Valid

Berdasarkan analisa uji validitas diatas diketahui keseluruhan butir soal yang sudah disebar melalui angket dengan jumlah responden 74 orang pada variabel (X) teruji valid. Karena $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka instrumen penelitian dapat digunakan untuk kegiatan penelitian.

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel Komitmen (Y)

Butir Soal	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan	Butir Soal	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,682	0,229	Valid	Y.8	0,763	0,229	Valid
Y.2	0,756	0,229	Valid	Y.9	0,763	0,229	Valid
Y.3	0,731	0,229	Valid	Y.10	0,675	0,229	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Y.4	0,572	0,229	Valid	Y.11	0,770	0,229	Valid
Y.5	0,718	0,229	Valid	Y.12	0,752	0,229	Valid
Y.6	0,818	0,229	Valid	Y.13	0,663	0,229	Valid
Y.7	0,844	0,229	Valid	Y.14	0,627	0,229	Valid

Berdasarkan analisa uji validitas diatas diketahui keseluruhan butir soal yang sudah disebar melalui angket dengan jumlah responden 74 orang pada variabel (Y) teruji valid. Karena $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka instrumen penelitian dapat digunakan untuk kegiatan penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui konsitensi alat ukur yang digunakan. Dalam uji reliabilitas peneliti menggunakan metode Cronbach's Alpha. Karena metode ini tepat digunakan pada skor yang berbentuk skala. Pada uji ini dilakukan uji signifikansi dengan taraf signifikansi 0,05, yang berarti instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari R_{kritis}*Product moment.*[68]

Berikut adalah sajian data uji Reliabilitas :

Tabel 4.4
Uji Reliabel Variabel Iklim Organisasi (X)

[68]Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Statisticcal Product and Service Solution)* Untuk Analisis Data Dan Uji Statistik, (Yogyakarta: Mediakom, 2009), h 26

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	74	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	74	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	47

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Aparatur Sipil Negara (Y)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	14

Total	74	100.0

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

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Iklim Organisasi	0,959	Reliabel
Komitmen Aparatur Sipil Negara	0,925	Reliabel

Berdasarkan hasil uji maka nilai koefisien *Cronbach's Alpha* pada variabel iklim organisasi sebesar 0,959 dan variabel komitmen sebesar 0,925 maka dapat ditarik kesimpulan angket yang digunakan sebagai alat ukur dalam kegiatan penelitian dikatakan reliabel.

3. Uji Linearitas

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen soal yang sudah dibagikan kepada responden dengan jumlah 74 orang, maka selanjutnya peneliti perlu melakukan uji linearitas. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau tidak secara signifikan. Pengujian menggunakan Program SPSS 16 *Test for Linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dikatakan linear apabila signifikansi kurang dari 0,05. Berikut adalah sajian data uji linearitas :

Tabel 4.7

Uji Linearitas ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen * IklimOrganisasi	(Combined)	2030.734	36	56.409	5.813	.000
	Linearity	1565.365	1	1565.365	161.310	.000
	Deviation from Linearity	465.368	35	13.296	1.370	.173
	Within Groups	359.050	37	9.704		
	Total	2389.784	73			

Dari output dapat diketahui nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel iklim dengan komitmen terdapat hubungan yang linear.

4. Uji Normalitas

Setelah mengetahui uji linearitas selanjutnya adalah mengetahui uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui populasi data yang berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Dalam uji ini akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05 yang menyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05. Berikut adalah hasil uji normalitas variabel iklim organisasi dan variabel komitmen :[69]

Tabel 4.8

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
iklimorganisasi	.101	74	.061	.955	74	.010
komitmen	.145	74	.055	.940	74	.09

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil uji nomalitas diketahui nilai signifikansi pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai signifikansi untuk variabel iklim organisasi sebesar 0,061 dan untuk variabel komitmen sebesar 0,055 ,maka populasi data dikatakan berdistribusi normal.

D. Hasil Data

1. Iklim Organisasi Di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

[69]Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Statisticcal Product and Service Solution)* Untuk Analisis Data Dan Uji Statistik, (Yogyakarta: Mediakom, 2009), h 28

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan data angket peneliti akan menganalisa variabel iklim organisasi (X) dengan menggunakan skor ideal. Berikut adalah rumus menggunakan skor ideal :[70]

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

DP = Deskriptif Presentase %

n = skor empirik (skor yang diperoleh)

N = skor ideal (skor maksimal x butir instrumen x jumlah responden)

Skor empirik diperoleh dari jumlah skor total pada variabel iklim organisasi, berikut sajian data skor empirik :

Tabel 4.9

Skor Total Variabel Iklim Organisasi (X)

Responden	Jumlah Skor	Responden	Jumlah Skor
1	161	38	144
2	188	39	139
3	171	40	151
4	157	41	144
5	142	42	145

[70] Suharsini Arikunto, *Prose53dur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rhineka Cipta 2006), h 246.24

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6	163	43	153
7	175	44	137
8	117	45	169
9	148	46	140
10	162	47	152
11	157	48	146
12	139	49	139
13	137	50	139
14	158	51	151
15	158	52	144
16	143	53	140
17	154	54	133
18	123	55	142
19	150	56	167
20	155	57	133
21	157	58	183
22	148	59	148
23	146	60	158
24	157	61	160
25	156	62	148
26	184	63	144
27	162	64	144
28	149	65	139
29	149	66	149
30	147	67	137
31	141	68	139
32	140	69	153
33	182	70	161
34	141	71	175
35	140	72	155
36	141	73	158
37	138	74	162
Jumlah	**5521**	**Jumlah**	**5636**
Total 11.157			

Diketahui :

-Skor empirik (n) = 11.157

-Skor Ideal (N) = 4×47×74

= 13.912

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Maka pada variabel iklim organisasi (X) dapat dihitung :

$$DP = \frac{11157}{13912} \times 100\%$$

$$= 0{,}801 \times 100\%$$

$$= 80.1\ \%$$

Dengan ketentuan kriteria presentasi sebagai berikut :[71]

76% - 100% = Baik

56% - 75% = Cukup

40% - 55% = Kurang Baik

Kurang dari 40 = Sangat Kurang Baik

Jadi dapat disimpulkan bahwa keadaan iklim organisasi di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya dapat dikategorikan baik.

2. Komitmen Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

[71]Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,* (Jakarta: Rhineka Cipta 2006), h 246

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan data angket peneliti akan menganalisa variabel komitmen (Y) dengan menggunakan skor ideal. Berikut adalah rumus menggunakan skor ideal :[72]

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

DP = Deskriptif Presentase %

n = skor empirik (skor yang diperoleh)

N = skor ideal (skor maksimal x butir instrumen x jumlah responden)

Tabel 4.10

Skor Total Variabel Komitmen (Y)

Responden	Jumlah Skor	Responden	Jumlah Skor

[72]Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,* (Jakarta: Rhineka Cipta 2006), h 246

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1	46	38	40
2	56	39	40
3	48	40	39
4	37	41	41
5	42	42	41
6	49	43	45
7	53	44	40
8	24	45	43
9	40	46	42
10	45	47	41
11	45	48	37
12	40	49	41
13	37	50	40
14	43	51	44
15	46	52	31
16	40	53	34
17	44	54	34
18	40	55	33
19	39	56	47
20	39	57	40
21	45	58	49
22	42	59	45
23	37	60	41
24	37	61	45
25	52	62	39
26	56	63	34
27	54	64	40
28	42	65	40
29	42	66	42
30	42	67	37
31	38	68	40
32	38	69	41
33	56	70	46
34	38	71	53
35	38	72	39
36	42	73	43
37	40	74	45
Jumlah	**1592**	**Jumlah**	**1512**
Total 3.104			

Diketahui :

-Skor empirik (n) = 3104

-Skor Ideal (N) = 4×14×74

= 4144

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib. id digilib.uinsby.ac.id

Maka pada variabel iklim organisasi (X) dapat dihitung :

$$DP = \frac{3104}{4144} \times 100\%$$

$$= 0{,}749 \times 100\%$$

$$= 74.9\%$$

Dengan ketentuan kriteria presentasi sebagai berikut :[73]

76% - 100% = Baik

56% - 75% = Cukup

40% - 55% = Kurang Baik

Kurang dari 40 = Sangat Kurang Baik

Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya dapat dikategorikan cukup.

3. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

[73]Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,* (Jakarta: Rhineka Cipta 2006), h 246

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam penelitian Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kementerian Kota Surabaya, maka untuk mengetahui hubungan antar variabel tersebut peneliti menggunakan uji product moment, dalam pengujian melalui uji product moment seperti yang sudah dijelaskan pada bab 3 uji tersebut digunakan untuk mencari hubungan serta membuktikan hipotesis hubungan antara dua variabel apabila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio, dan dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut sama.

Dalam buku karangan Dwi Priyatno yang berjudul Mandiri Belajar SPSS, Menurut Sugiyono untuk memberikan interprestasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :[74]

0,00 - 9,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

[74]Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Statisticcal Product and Service Solution)* Untuk Analisis Data Dan Uji Statistik, (Yogyakarta: Mediakom, 2009), h 28

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berikut adalah hasil sajian analisis korelasi :

Tabel 4.11
Hasil Analisis Korelasi Bivariate Pearson
Correlations

		IklimOrganisasi	Komitmen
IklimOrganisasi	Pearson Correlation	1	.809**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	74	74
Komitmen	Pearson Correlation	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	74	74

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara iklim organisasi dengan komitmen sebesar 0,809. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara iklim organisasi dengan komitmen. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, jadi semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen.

Untuk mengetahui hipotesis hubungan variabel iklim organisasi dengan komitmen yaitu dengan membandingkan taraf signifikansi dengan galatnya (dengan taraf kepercayaan 5%). Apabila signifikansi > 0.05, maka H_o diterima dan jika signifikansi < 0.05 maka H_o ditolak. Jadi dapat diinterprestasikan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,809 dengan signifikansi sebesar 0,000. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam kegiatan penelitian ada beberapa teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data ini digunakan sebagai penunjang validitas data, maka dari itu penulis tidak hanya menggunakan penyebaran angket namun juga menggunakan metode observasi dan wawancara.

Berdasarkan hasil observasi penulis dapat menyimpulkan keadaan iklim organisasi di Kantor Kementerian Kota Surabaya dalam keadaan baik dan kondusif. Terbukti dengan adanya keadaan lingkungan fisik seperti fasilitas yang memadai untuk bekerja serta lingkungan sosial dari segi interaksi dan komunikasi antara rekan kerja juga berlangsung baik. Dibuktikan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala seksi PD Pontren, bahwasannya

"*Dari segi komunikasi antara pegawai dengan atasan alhamdulilah bagus, pimpinan paham apa yang harus dilakukan dalam mengorganisir semua seksi-seksi yanga ada dikantor, setiap hari senin beliau (kepala kemenag) selalu mengadakan apel dan menyampaikan terkait dengan apa yang sudah dilakukan dan apa yang akan dilakukan setelah itu khusus untuk jajaran kepala seksi dan pimpinan itu nanti akan ada rapat koordinasi internal pimpinan dari situlah kita diminta untuk menyampaikan apa yang sudah dan apa yang belum terlakasana, setelah itu setelah selesai rapat koordinasi pimpinan saya bicarakan dengan rekan kerja, bentuk kepemimpinan sangat menekankan demokratis kalo pak Mahrom itu (kepala Kemenag), temen-temen disini bisa membangun kebersamaan yang baik, padahal dulu saya ditugaskan di Mojokerto tidak seperti disini rasa kebersamaannya dan saya lebih enjoy disini. Aku malah seneng senyum terus gak enak kalo apa-apa dibikin emosi, kalo kerja kita tidak enjoy pasti gak nyaman, kita berupayalah kita harus menciptakan iklim organisasi bagaimana seenjoy mungkin kalo bisa dipermudah kenapa dipersulit, kalo kita bisa senyum kenapa mrengut gitu loh, sebisa mungkin kita menyelesaikan masalah dengan gembira itu prisip saya. Untuk menciptakan suasana iklim organiksasi yang baik saya sebagai kepala seksi biasanya mengajak rekan kerja untuk makan bersama diluar, kalo selesai acara dari luar sering ya temana-teman membawakan makanan trus dimakan bareng-bareng gitu mbak".*[75]

[75] Wawancara dengan Drs. Abd. Hakim, M.Ag, tanggal 7 Mei 2019 di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Pembahasan

Dalam pembahasan analisis yang akan dipaparkan peneliti adalah analisa tentang keadaan iklim organisasi di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya, komitmen Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Kota Surabaya, dan analisa hubungan iklim organisasi dengan komitmen aparatur sipil negara di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. berikut adalah hasil analisis:

1. Analisis Iklim Organisasi

Dalam lingkup organisasi tidak terlepas dari persepi atau anggapan dari masing-masing anggota organisasi tentang suasana oragnisasi. Setiap anggota organisasi mempunyai pandangan yang berbeda untuk organisasinya. Dengan demikian iklim organisasi perlu untuk diperhatikan dan dijadikan acuan untuk menentukan tingkah laku anggotanya agar keberlangsungan organisasi nantinya dapat membuat anggota organisasi menjadi nyaman dalam menjalankan tugasnya. Seperti yang diungkapkan oleh Taguiri dan Litwin bahwa kualitas lingkungan pada internal oragnisasi yang terjadi secara langsung dan dialami oleh setiap anggota organisasi yang menyebabkan pengaruh perilaku anggota organisasinya.[76]

Iklim organisasi merupakan pemikiran masing-masing anggota organisasi secara individual maupun kelompok yang berhubungan secara tetap dalam organisasinya kemudian beranggapan mengenai tentang apa yang dirasakan atau terjadi pada lingkungan internal organisasi secara rutin

[76]Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat 2008), 121.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi beserta kinerja anggota organisasi.[77]

Menurut wirawan dalam bukunya yang berjudul Budaya dan Iklim Organisasi memaparkan bahwa terdapat tuju dimensi iklim organisasi yang merupakan unsur, faktor, sifat, atau karakteristik dari variabel iklim organisasi. Tuju dimensi tersebut yaitu keadaan lingkungan fisik, keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, produk, konsumen, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, kemudian yang terakhir adalah budaya organisasi.[78]

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus skor ideal presentase iklim organisasi yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya diketahui bahwa suasana iklim organisasi dikategorikan baik yang dibuktikan dengan hasil perhitungan sebesar 80.1% dengan kriteria presentasi berada di interval 76%-100%.

Jadi dapat disimpulkan setelah mengadakan penelitian dengan menyebarkan angket pada 74 pegawai, peneliti dapat mengetahui bahwa iklim organisasi yang berada di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya tergolong baik.

[77]Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat 2008), 122.
[78] Ibid, 128

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Analisis Komitmen

Komitmen organisasi adalah perasaan setiap anggota terhadap keterlibatannya dan keinginan untuk tetap bekerjaa dalam proses kegiatan organisasi dan menjadi bagian dari anggota organisasi sehingga dapat memunculkan sikap loyal terhadap organisasi. Seperti yang diungkapkan Ivanncevich, Konopaske, dan Matteson komitmen merupakan perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Adapun komitmen yang menyangkut tiga sifat antara lain : perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan perasaan loyal pada organisasi. Pendapat selanjutnya dari Kreitner dan Kinicki yang menyatakan bahwa komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Selain itu Colquitt, LePine dan Wesson berpendapat komitmen organisasional merupakan keinginan sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional akan berpengaruh terhadap pekerja apakah pekerja akan tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau akan meninggalkan organisasinya untuk mencari pekerjaan baru.[79]

Komitmen pada dasarnya adalah melaksanakan kewajiban, tanggung jawab, dan janji kepada organisasinya untuk melakukan sesuai dengan pekerjaannya. Jadi ketika seseorang mempunyai komitmen, orang

[79]Wibowo, *Manajemen Kinerja*,(Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada 2016), 429-430.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut harus bisa mendahulukan apa yang sudah dijanjikan untuk organisasinya dari pada kepentingannya sendiri.[80]

Adapun pendapat dari Allen and Meyer yang mengemukakan tiga komponen yang memiliki dasar-dasar yang berbeda, dengan demikian pegawai akan mempunyai pilihan untuk tetap dalam organisasi atau meninggalkan organisasi. Tiga komponen komitmen tersebut yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.[81]

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus skor ideal presentase komitmen ASN yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya sebesar 74.9% dengan kategori cukup yang dibuktikan dengan kriteria presentasi berada di interval 56%-75%. Jadi komitmen ASN yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya dikatakan cukup.

3. Analisis Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen

Dalam penelitian Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kementerian Kota Surabaya, maka untuk mengetahui hubungan antar variabel tersebut peneliti menggunakan uji product moment, dalam pengujian melalui uji product moment seperti yang sudah dijelaskan pada bab 3 uji tersebut digunakan untuk mencari hubungan serta membuktikan hipotesis hubungan antara dua variabel apabila data

[80]Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik,* (Bogor: Ghalia Indonesia 2011), 248.
[81]Muslichah Erma Widiana, *Variabel dan Indikator Yang Mempengaruhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintah*, (Surabaya: UBHARA Manajemen Press 2015), 34.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kedua variabel berbentuk interval atau rasio, dan dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut sama.

Dalam buku karangan Dwi Priyatno yang berjudul Mandiri Belajar SPSS, Menurut Sugiyono untuk memberikan interprestasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :[82]

0,00 - 9,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara iklim organisasi dengan komitmen sebesar 0,809. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara iklim organisasi dengan komitmen. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, jadi semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen.

Untuk mengetahui hipotesis hubungan variabel iklim organisasi dengan komitmen yaitu dengan membandingkan taraf signifikansi dengan galatnya (dengan taraf kepercayaan 5%). Apabila signifikansi > 0.05, maka

[82]Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Statisticcal Product and Service Solution)* Untuk Analisis Data Dan Uji Statistik, (Yogyakarta: Mediakom, 2009), h 28

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H_o diterima dan jika signifikansi < 0.05 maka H_o ditolak. Jadi dapat diinterprestasikan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,809 dengan signifikansi sebesar 0,000. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Setelah melakukan analisa penelitian, peneliti dapat mengetahui sejauh manakah hubungan iklim organisasi dengan komitmen Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Iklim organisasi adalah anggapan atau perasaan yang timbul dan dirasakan oleh anggota organisasi tentang organisasinya. Menurut Wirawan dalam bukunya yang berjudul Iklim dan Budaya Organisasiterdapat tujuh dimensi iklim organisasi yaitu keadaan lingkungan fisik, keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, produk, konsumen, klien, dan nasabah yang dilayani, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, dan budaya organisasi. Tujuh dimensi tersebut akan mewakili apa yang dirasakan pegawai selama mereka bekerja atau bergabung dalam sebuah organisasi. Jadi iklim organisasi adalah hal yang penting dalam menentukan tinggi rendahnya komitmen pada pegawai. Apabila organisasi dapat menciptakan iklim organisasi dengan baik dan tertata serta kondusif, maka dapat memunculkan persepsi atau anggapan yang positif. Karna bahwasannya komitmen adalah keinginan pegawai untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi. Jadi apabila pegawai ingin tetap bertahan dengan organisasinya, iklim organisasi perlu diciptakan dengan sebaik mungkin, agar pegawai merasa nyaman untuk bekerja di organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Luthans yang menyatakan bahwa komitmen pada pegawai berhubungan dengan anggapan atau persepsi tentang lingkungan kerja, iklim organisasi yang baik dan mendukung karena adanya tim kerja yang kompak dengan keadaan lingkungan sosial seperti untuk saling membantu antar tim kerja. Dengan demikian akan menumbuhkan komitmen organisasi yang tinggi, seperti loyalitas para karyawan yang termasuk dari komitmen normatif dimana pegawai mempunyai keinginan untuk tetap menjadi bagian dari lembaga.[83]

Tidak hanya itu pentingnya iklim organisasi juga sangat penting dalam menentukan komitmen organisasi seperti yang diungkapkan oleh Kuntjoro, Kuntjoro menyatakan faktor yang menyebabkan komitmen organisasi rendah adalah iklim organisasi yang kurang menunjang akan fasilitas-fasilitas bagi pegawai karena dengan adanya fasilitas dan jaminan sosial yang baik akan memunculkan perasaan aman dan nyaman untuk bertahan didalam suatu organisasi.[84]

[83] Dwi Sadela Maharangitha, "Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Fungsi Produksi PT. Pertamina (Persero) UP V Balikpapan*",* Yogyakarta, 2007, 49-53.
[84] Ibid, 49-53.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penyajian data dan analisis data penelitian yang berjudul "Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya" maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan perhitungan analisis menggunakan skor ideal dapat diketahui bahwa keadaan iklim organisasi yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya sebesar 80.1%. Hal ini jika dikategorikan dengan interval 76% -100%, maka tergolong baik. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya tergolong baik.
2. Berdasarkan perhitungan analisis menggunakan skor ideal dapat diketahui bahwa Komitmen pada pegawai Aparatur Sipil Negara yang menjadi responden sebesar 74.9%. Hal ini dikategorikan dengan interval 56% - 75%, maka tergolong cukup. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen ASN Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya tergolong cukup.
3. Berdasarkan hasil analisis korelasi *Product Moment (correlation Product Moment)* yang sudah diuraikan sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen. Hal ini berarti iklim organisasi mempunyai hubungan dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komitmen aparatur sipil negara di Kementerian Agama Kota Surabaya. Di buktikan dengan hasil korelasi sederhana (r) yang didapat korelasi antara iklim organisasi dengan komitmen sebesar 0,809. Dengan hipotesis taraf signifikansi dengan galatnya (dengan taraf kepercayaan 5%). Apabila signifikansi > 0.05, maka H_o diterima dan jika signifikansi < 0.05 maka H_o ditolak. Jadi dapat diinterprestasikan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,809 dengan signifikansi sebesar 0,000. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan dan selesainya penelitian dengan data yang diperoleh maka penulis ingin memberi saran sebagai berikut :

1. Lembaga diharapkan dapat membangun keadaan iklim organisasi yang ada pada lembaga menjadi iklim organisasi yang lebih baik dan harmonis, apabila iklim organisasi yang diciptakan baik akan memberikan dampak positif bagi lembaga untuk mencapai tujuan organisasi. Karena iklim organisasi akan berpengaruh pada komitmen pegawai.
2. Untuk penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai refrensi untuk membantu penelitian selanjutnya sebgai petunjuk dan acuan yang relevan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Muhammad Yusuf. 2018. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*: 1

R. Yudhi Satria R.A. 2005. *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Iklim Organsasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Vol. 9, No. 2 : 120.

Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta. SalembaEmpat.

Tehran Iran. 2017. *The Relationship Between Organisational Climate And Organisational Innovativeness: Testing The Moderating Effect Of Individual Values Of Power And Achievement.* Jurnal Business Innovation and Research.Vol. 12. No. 4 : 469.

Fauziah Noordin dkk. 2010. *Organizational Climate And Its Influence On Organizational Commitment".* Jurnal International Business and Economics.Vol 9: 2.

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta. Rajawali Pers.

Hendyat Soetopo. 2010.Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.

Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta. Rajawali Pers)

SjafriMangkuprawira. 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* Bogor. Ghalia Indonesia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Muslichah Erma Widiana. 2015. *Variabel dan Indikator Yang Mempengaruhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintah*. Surabaya. UBHARA Manajemen Press.

Harwin Sukamto dkk. *Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Di Dragon Star Surabaya.*

Liche Seniati Chairy. *Seputar Komitmen Organisasi* : 4

Alethea Gracewindar Wuryanindha. 2015. *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitrmen Organisasi Pada Karyawan Hotel Grand Wahid Salatiga. Salatiga.* Universitas Kristen Satya Wacana : 20.

Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian.* Bandung: Alfabet.

Juliansyah Noor. 2011. *Metodologi Penelitian.* Jakarta. Kencana Prenada Media Group.

Muhammad Muslich. *Metode Pengambilan Keputusan Kuantitatif.* Jakarta Bumi Aksara.

Imam Bawani. 2016. *Metodelogi Penelitian Pendidikan Islam*. Sidoarjo. Khazanah Ilmu Sidoarjo.

Turmudi. 2008. *Metode Statistika.* Malang. UIN Malang Press.

Hotman Simbolon. 2009. *Statistika.* Yogyakarta. Graha Ilmu.

Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani. *Metodelogi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang. UIN MALIKI Press).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Suharsimi Arikunto. 1997. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta. Rineka Cipta.

Duwi Priyatno. 2009 *Mandiri Belajar SPSS.* Yogyakarta.

Dwi Sadela Maharangitha. 2007. *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Fungsi Produksi PT. Pertamina (Persero) UP V Balikpapan.* Yogyakarta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id