

IMPLIKASI PENGARUH KINERJA DAN KEPUASAN KERJA SERTA KOMITMEN KEORGANISASIAN TERHADAP IKLIM ORGANISASI SEKRETARIAT DPRD DI SUMATERA SELATAN



Fakhry Zamzam

Dosen Magister Manajemen UIGM Palembang

Email : fakhry@uigm.ac.id

Abstrak

Tujuan Penelitian untuk mengkaji pengaruh kinerja, kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian terhadap iklim organisasi pada Sekretariat DPRD di Sumatera Selatan. Persoalan iklim organisasi pada Sekretariat DPRD menarik dikaji lebih mendalam, karena berkaitan dengan hubungan antara legislasi dan eksekutif.

Penelitian kuantitatif metode survey konfirmatif bersifat deskriptif dan verifikatif. Lokus pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan, Kota Palembang, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Kabupaten Ogan Ilir dan Kabupaten Banyuasin; analisis data menggunakan instrumen SEM-Listreal dilengkapi dengan SPSS; Penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu 4 bulan yaitu Maret 2016 sampai dengan September 2016; populasi dan sampel jenuh sebanyak 225 responden pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan T hitung $6,75 > 1,96$ dengan koefisien 0,87, kinerja memengaruhi iklim organisasi dengan T hitung $4,87 > 1,96$ dan koefisien 0,74, kinerja memengaruhi positif dan signifikan komitmen organisasi dengan T hitung $9,99 < 1,96$ dan koefisien 0,53, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap iklim organisasi dengan T hitung $0,88 < 1,96$ dan koefisien 0,12, kepuasan kerja secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan T hitung $2,96 > 1,96$ dan koefisien 0,32, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap iklim organisasi dengan T hitung $0,67 > 1,96$ dan koefisien 0,07 dan kinerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memengaruhi iklim organisasi sebesar 57%. berdasarkan hasil persamaan structural $IO = 0,07*KO + 0,12*KK + 0,74*KJ + 0,43E$.

Dari hasil penelitian dapat disusun kerangka strategi dalam manajemen Sekretariat DPRD di Sumatera selatan bahwa “Untuk meningkatkan iklim organisasi pada Sekretariat DPRD Di Sumatera Selatan yang kondusif dengan memberikan penghargaan Dukungan Sekretariat DPRD oleh DPRD, melalui peningkatan kinerja pegawai Sekretariat DPRD yang mampu bekerja dengan prinsip saling mendukung dan melengkapi dalam pelaksanaan tugas.

Kata kunci: *Iklim Organisasi, Kinerja, Komitmen Keorganisasian, dan Kepuasan Kerja*

A. PENDAHULUAN

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) adalah Perangkat Daerah, secara administratif berada di bawah Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah sedangkan operasionalnya berada langsung di bawah Pimpinan DPRD. Tugas pokok dan fungsi Sekretariat DPRD dalam pasal 123 UU Nomor 32 tahun 2014 adalah ; a. Menyelenggarakan administrasi Sekretariat DPRD, b. Menyelenggarakan administrasi keuangan DPRD, c. Mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan d. Menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam

menjalankan fungsi sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Kedudukan Sekretariat DPRD menjadi penting dan strategis, karena berperan dalam *membalanced* hubungan Kepala Daerah dan DPRD. Jika hubungan Kepala Daerah dan DPRD berjalan dengan harmonis, maka penyelenggaraan pemerintahan di daerah akan menjadi efektif. Sebaliknya jika hubungan Kepala Daerah dengan DPRD tidak harmonis akan berdampak terhadap pembangunan daerah.

Hubungan kerja legislasi dan eksekutif yang harmonis akan membangun iklim organisasi yang kondusif, suasana kerja

menjadi nyaman akan mendorong hubungan kerja saling mendukung. Akan tetapi dalam praktek, iklim organisasi pada Sekretariat DPRD tidak memengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai; begitu juga kinerja pegawai tidak selalu dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja. Sehingga membuat suasana kerja menjadi tidak nyaman, prestasi kerja pegawai tidak bisa ditingkatkan yang pada gilirannya berdampak terhadap komitmen keorganisasian.

Permasalahan iklim organisasi Sekretariat DPRD menarik untuk diteliti lebih mendalam. Kedudukan Sekretariat DPRD sebagai perangkat daerah dan operasionalnya langsung di bawah Pimpinan DPRD. Akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD. Jika Kepala Daerah menilai Sekretariat DPRD tidak mampu menjalankan misinya maka akan mendapatkan resiko, sebaliknya jika DPRD beranggapan layanan Sekretariat kurang maksimal akan mendapat stigma tidak bisa bekerja. Hal ini dipengaruhi oleh Iklim organisasi pada Sekretariat DPRD yang tidak kondusif, hubungan kerja antara yang tidak harmonis akan berimplikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat DPRD.

B. PERUMUSAN MASALAH

Dari identifikasi masalah di atas dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kinerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kinerja pegawai berpengaruh terhadap iklim organisasi?
3. Apakah kinerja pegawai berpengaruh terhadap komitmen keorganisasian?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap iklim organisasi?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen keorganisasian?

6. Apakah komitmen keorganisasian berpengaruh terhadap iklim organisasi?
7. Apakah kinerja, kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian secara bersama-sama berpengaruh terhadap iklim organisasi?

C. OPERASIONAL VARIABEL

(1) Iklim Organisasi

Dalam penelitian ini definisi konseptual variabel Iklim organisasi adalah suasana internal lingkungan suatu organisasi yang dipersepsikan oleh anggota organisasi dan berlangsung secara terus menerus sehingga memengaruhi suasana kerja dalam menjalankan tugas menuju tujuan organisasi.

Variabel iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan konstruk latent sehingga untuk operasionalisasinya perlu dijabarkan ke dalam beberapa indikator variabel. Indikator variabel iklim organisasi menurut Robert Stringer (2002) adalah sebagai berikut; (1) struktur, (2) standar, (3) tanggung jawab, (4) penghargaan, dan (5) dukungan

Kisi-kisi variabel iklim organisasi dalam penelitian menggunakan 10 indikator seperti yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1 Kisi-kisi Variabel Iklim Organisasi

DIMENSI	INDIKATOR	KODE
Struktur ($X_{1,1}$)	Kejelasan Tugas	Io.01
	Batasan kewenangan	Io.02
Standar ($X_{1,1}$)	Diklat	Io.03
	Kapasitas kerja	Io.04
Tanggung jawab ($X_{1,2}$)	Prestasi	Io.05
	Apresiasi	Io.06
Penghargaan ($X_{1,3}$)	Berinovasi	Io.07
	Apresiasi	Io.08
Dukungan ($X_{1,4}$)	Dukungan	Io.09
	Hubungan Kerja	Io.10

Sumber : Robert Stringer (2002)

Tabel 2 Kisi-kisi Variabel Komitmen Keorganisasian

DIMENSI	INDIKATOR	KODE
Penerimaan terhadap tujuan organisasi(X2.1)	Bekerja saling menguatkan	Ko.01
	Bertanggungjawab	Ko.02
	Memiliki jiwa korsa	Ko.03
Keinginan untuk bekerja keras (X2.2)	Mendahulukan kepentingan luas	Ko.04
	Bekerja keras	Ko.05
	Tanpa kenal lelah	Ko.06
Hasrat untuk bertahan sebagai Bagian organisasi	Mencintai pekerjaan	Ko.07
	Bertahan dalam pekerjaan	Ko.08
	Tidak berbuat tercela	Ko.09

Sumber :Newstroom (1989)

Tabel 3 Kisi-Kisi Variabel Kinerja

DIMENSI	INDIKATOR	KODE
<i>Quality (Y_{1.1})</i>	Bekerja terukur	Kj.01
	Jaminan mutu kerja	Kj.02
<i>Quantity (Y_{1.2})</i>	Target dan realisasi kerja	Kj.03
	Penyelesaian pada waktunya	Kj.04
<i>Timeliness (Y_{1.3})</i>	Selesai pada waktunya	Kj.05
	Tidak persoalkan waktu	Kj.06
<i>Cost Efectivity(Y_{1.4})</i>	Sesuai dengan beban kerja	Kj.07
	biaya yang memadai	Kj.08
<i>Need For Supervision(Y_{1.5})</i>	tidak butuh konselor	Kj.09
	tidak perlu petunjuk	Kj.10
<i>Impersonal Impact (Y_{1.6})</i>	suasana kerja	Kj.11
	Hubungan kerja	Kj.12

Sumber : Bernardin and Russel (1993)

(2) Kepuasan Kerja

Dengan demikian kepuasan kerja berhubungan dengan nilai pekerjaan dan

kebutuhan dasar, nilai pekerjaan harus sejalan dengan pemenuhan kebutuhan dasar, sehingga sintesis kepuasan kerja yang diambil dari pendapat para ahli di atas dan akan dijadikan definisi konseptual penelitian ini. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang berhubungan persepsi dan penilaian terhadap situasi lingkungan kerja, hubungan kerja dan harapan seseorang.

Variabel kepuasan kerja merupakan konstruk latent atau unobserved, sehingga operasionalisasinya perlu dijelaskan oleh beberapa dimensi dan indikator variabel. Indikator variabel kepuasan meliputi; (1) Faktor Individu pekerja, dan (2) Faktor pekerjaan. Kisi-kisi variabel kepuasan kerja terdiri 6 pernyataan seperti dalam tabel berikut :

Tabel 4 Kisi-Kisi Variabel Kepuasan Kerja

DIMENSI	INDIKATOR	KODE
Faktor Individu Pekerja (Y_{2.1})	Orientasi kerja	Kk.01
	kecakapan khusus	Kk.02
	Pengalaman kerja	Kk.03
	Latar belakang pendidikan	Kk.04
Faktor Pekerjaan (Y_{2.2})	Kecakapan khusus	Kk.05
	Kedudukan	Kk.06
	Puas dengan penghasilan	Kk.07

Sumber : Mangkunegara (2009)

D. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif menggunakan metode survey deskriptif analisis, dengan pendekatan multi disiplin, sehingga landasan teori dan analisis serta

pembahasan masalah meliputi lintas bidang ilmu, kendati demikian masing-masing bidang ilmu tersebut tetap mempunyai korelasi saling melengkapi.

E. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi penelitian adalah sebanyak 225 pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan, Kota Palembang, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Kabupaten Banyuasin dan Kabupaten Ogan Ilir. Seluruh populasi adalah sampel penelitian, teknik sampling menggunakan sampel jenuh.

F. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif menggunakan metode survey deskriptif analisis, dengan pendekatan multi disiplin, sehingga landasan teori dan analisis serta pembahasan masalah meliputi lintas bidang ilmu, kendati demikian masing-masing bidang ilmu tersebut tetap mempunyai korelasi saling melengkapi.

G. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi penelitian adalah sebanyak 225 pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan, Kota Palembang, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Kabupaten Banyuasin dan Kabupaten Ogan Ilir. Seluruh populasi adalah sampel penelitian, teknik sampling menggunakan sampel jenuh.

Tabel 5 Populasi Dan Sampel Penelitian

No	SEKRETARIAT DPRD	POPULASI/SAMPLE
1	Provinsi Sumsel	61
2	Kota Palembang	53
3	Kabupaten OKI	56
4	Kabupaten Ogan Ilir	32
5	Kabupaten Banyuasin	23
Jumlah		225

Sumber : Sekretariat DPRD Diolah, 2016

H. KERANGKA PEMIKIRAN

Peningkatan kinerja pegawai akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, pegawai yang memiliki kinerja baik pada umumnya selalu puas atas hasil yang telah dikerjakan dengan baik.

Peningkatan kinerja pegawai dapat memengaruhi iklim organisasi, kinerja pegawai yang tinggi akan bekerja dalam tugas dan pada gilirannya dapat meningkatkan iklim organisasi yang saling mendukung.

Peningkatan kinerja dapat memengaruhi peningkatan komitmen keorganisasian pegawai, pegawai yang memiliki komitmen keorganisasian tinggi selalu akan meningkatkan kinerjanya

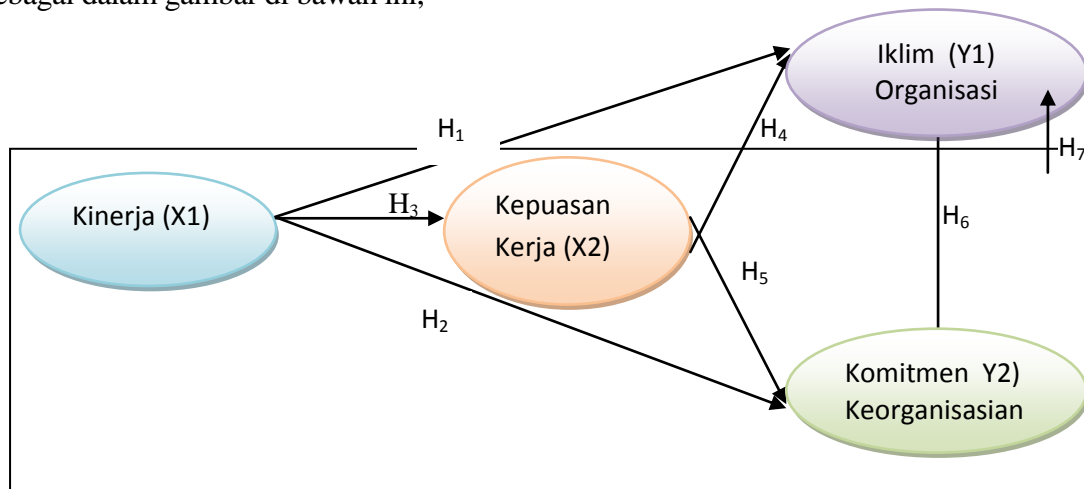
Peningkatan kepuasan kerja akan memengaruhi iklim organisasi. Pegawai yang telah puas dalam bekerja, akan selalu membangun komunikasi yang baik dengan pekerja yang lain. Sehingga suasana kerja menjadi nyaman dan kondusif

Peningkatan kepuasan kerja memengaruhi peningkatan komitmen keorganisasian pegawai. Pegawai yang telah meningkatkan kepuasan kerjanya akan dapat meningkatkan komitmennya terhadap organisasi, seperti tidak ingin pindah pada organisasi lain,

Peningkatan komitmen keorganisasian akan memengaruhi iklim organisasi, jika pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Maka pegawai akan dapat bekerja secara nyaman, mampu bekerja dengan pegawai yang lain.

Peningkatan kinerja, kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian secara bersama-sama memengaruhi peningkatan iklim organisasi. Iklim organisasi akan dapat meningkat apa bila kinerja meningkat, kepuasan kerja meningkat dan komitmen keorganisasian juga meningkat.

Kerangka pemikiran penelitian di atas dapat digambarkan ke dalam bagan alir pikir sebagai dalam gambar di bawah ini,



Gambar 1 Bagan Alir Pikir Penelitian

I. RANCANGAN ANALISIS

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif didukung dengan analisis data kualitatif yang memiliki keunggulan dan kelemahan namun akan dapat saling melengkapi.

1) Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif dimanfaatkan guna menganalisis data primer yang telah dikumpulkan dari penyebaran Kuesioner, wawancara. Pada pembahasan hasil-hasil analisis kuantitatif serta melakukan perbandingan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya.

2) Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang merupakan analisis statistika dalam penelitian tesis ini menggunakan analisis statistika deskriptif dan statistika inferensial sebagai berikut;

(1) Analisis Statistika Deskriptif

Analisis statistika deskriptif menggunakan perangkat SPSS untuk mendeskripsikan variabel penelitian pada lokus penelitian. Untuk mendapat gambaran dimensi dan indikator Variabel yang dominan.

(2) Analisis Statistika Inferensial

Analisis statistika inferensial menggunakan perangkat SEM-Amos untuk menganalisis hubungan antara variabel eksogen terhadap endogen. Pengaruh langsung atau pengaruh tidak langsung eksogen terhadap endogen. Serta mendapatkan persamaan struktural.

J. ANALISIS STATISTIKA DESKRIPTIF

Persepsi responden terhadap iklim organisasi pada Sekretariat DPRD sudah baik dengan koefisien 3,13 pada skala 1 sampai dengan 4. Jawaban responden tertinggi pada indikator IO.10 Yaitu Dukungan Sekretariat DPRD dihargai oleh DPRD dengan koefisien sebesar 3.31.

Persespsi responden terhadap komitmen keorganisasian pegawai Sekretariat DPRD telah baik dengan koefisien rata-rata 3,12 keadaan ini masih bisa dimaksimal agar dipertahankan. Indikator dominan adalah KO.02 yaitu Sekretariat DPRD berkomitmen menjaga kehormatan DPRD dengan koefisien sebesar 3,25.

Persepsi responden terhadap kinerja Sekretariat DPRD agak baik dengan koefisien rata-rata sebesar 2,97 keadaan ini masih bisa ditingkatkan secara maksimal dan indikator dominan yang mendapat koefisien tertinggi adalah K_{j.12} yaitu Pegawai Sekretariat DPRD saling dukung dalam tugas dengan koefisien sebesar 3.19

Persepsi responden terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat DPRD cukup baik dengan koefisien rata-rata sebesar 2,94 kondisi ini dapat ditingkatkan. Indikator pada variabel kepuasan kerja dominan dominan adalah K_{K.06} yaitu Pegawai Sekretariat DPRD bangga dengan jabatannya dengan koefisien sebesar 3.13.

K. PENGUJIAN ASUMSI KLASIK

Penelitian ini menggunakan skala interval, data skala likert untuk analisis dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan Asumsi *Structural Equation Modelling* (SEM).

Jumlah populasi dan sampel penelitian adalah sebanyak 225 responden, teknik sampling menggunakan teknik sensus atau jenuh. Jumlah sampel penelitian ini sudah

memenuhi ketentuan minimal (*minimum requirement*).

Pengujian normalitas data dilakukan dengan mengamati nilai skewness dan kurtosis data yang digunakan, apabila nilai *p-value* dari statistik *Chi-Square* >5%, maka data dapat disimpulkan berdistribusi normal. *Multicollinearity* Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terdapat multikolinieritas. Hasil nilai VIF dalam penelitian ini telah memenuhi *Multicollinearity*

L. ANALISIS SEM

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) secara full model (tanpa melibatkan indikator yang tidak valid). Analisis hasil pengolahan data pada tahap full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik.

Untuk menguji kelayakan model secara keseluruhan (*Full Model*) dilakukan dengan memperhatikan hasil perhitungan *Goodness of Fit Statistics* dengan *Software LISREL 8.8*. Adapun pengujiannya merujuk pada kriteria model fit yang terdapat pada tabel *Goodness Of Fit Index* berikut:

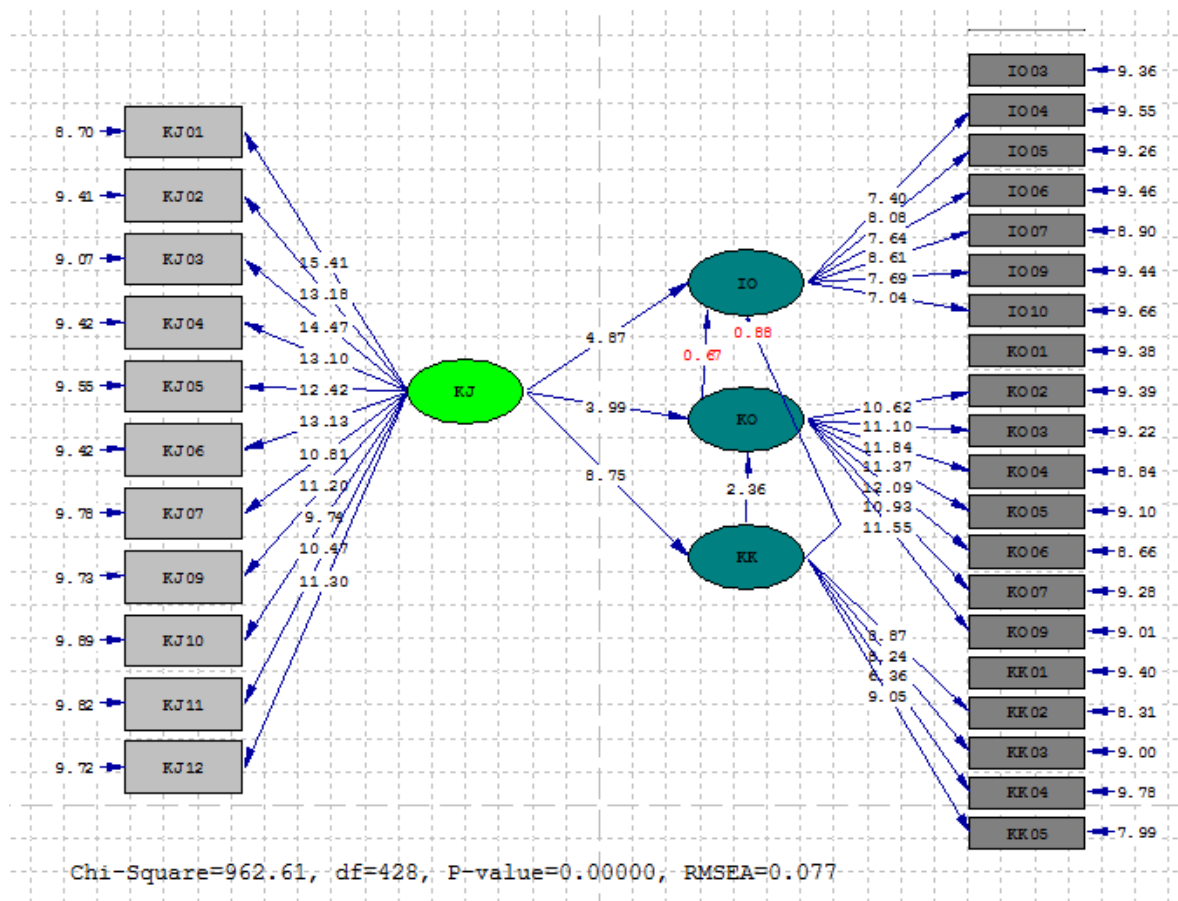
Tabel 6 Goodness Of Fit Index

No	Goodness Of Fit Index	Nilai	Cut off Value (Nilai Batas)	Kriteria	Keterangan
1.	<i>Chi-Square</i>	962.61	< α .df	Good Fit	Tidak Fit
	<i>Probability</i>	0,000	> 0,05		
2.	RMSEA	0,000	≤ 0,08 0,08 – 0,10	Good Fit Marginal Fit	Fit
3.	NFI	0,79	≥ 0,90 0,80 – 0,89	Good Fit Marginal Fit	Tidak Fit
4.	TLI atau NNFI	0,86	≥ 0,90 0,80 – 0,89	Good Fit Marginal Fit	Fit
5.	CFI	0,87	≥ 0,90 0,80 – 0,89	Good Fit Marginal Fit	Fit
6.	IFI	0,87	≥ 0,90 0,80 – 0,89	Good Fit Marginal Fit	Fit
7.	RMR	0,026	≤ 0,05 0,05 – 0,10	Good Fit Marginal Fit	Fit
8.	GFI	0,77	≥ 0,90 0,80 – 0,89	Good Fit Marginal Fit	Tidak Fit
9.	AGFI	0,73	≥ 0,90 0,80 – 0,89	Good Fit Marginal Fit	Tidak Fit

Sumber : Ghozali (2008) dan Data Penelitian diolah, 2016

Hasil analisis Lisrel di atas menunjukkan bahwa model secara keseluruhan (*Ful Model*) mempunyai lima kriteria *goodness of fit* yang memenuhi. Menurut Hair et al. (2010) Penggunaan 4-5 Kriteria *goodness of fit* dianggap sudah mencukupi untuk menilai kelayakan

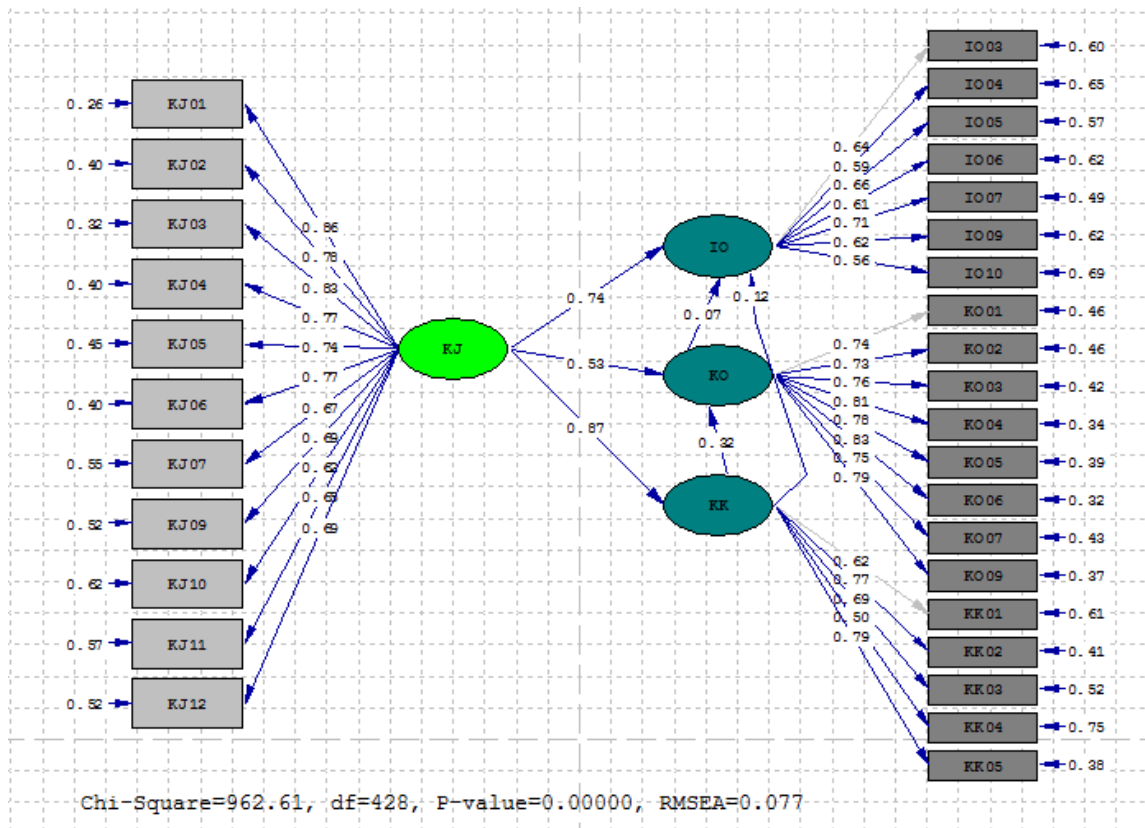
model. Model secara keseluruhan (*Ful Model*) yang dihasilkan sudah mempunyai *goodness of fit* yang cukup, dan dapat dilanjutkan dalam analisis selanjutnya. Hasil pendugaan untuk analisis full model SEM berdasarkan t-value ditampilkan pada Gambar berikut :



Gambar 2 Hasil Pendugaan Full Model berdasarkan t-value

Gambar di atas diketahui bahwa hampir semua parameter pada Full Model seluruhnya signifikan (nilai t-hitung yang lebih besar dari 1,96), kecuali untuk pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja yang tidak

signifikan pada taraf 5%, serta pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas. Hasil pendugaan untuk analisis full model SEM berdasarkan standar loading ditampilkan pada Gambar berikut :



Gambar 3 Hasil Pendugaan Full Model berdasarkan Standar Loading

Dari gambar di atas, diperoleh Persamaan Struktural yaitu $IO = 0.07 \cdot KO + 0.12 \cdot KK + 0.74 \cdot KJ + E$. Model struktural di atas dapat menjelaskan bahwa iklim organisasi dipengaruhi secara bersama-sama oleh komitmen keorganisasian, kepuasan kerja dan kinerja masing-masing sebesar 0,07, 0,12 dan 0,74. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika kinerja semakin baik maka iklim organisasi juga akan semakin meningkat lebih baik pada taraf kepercayaan 95%.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Analisis pengaruh ditujukan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik secara langsung, maupun secara tidak langsung. Interpretasi dari hasil ini akan memiliki arti yang penting untuk menentukan strategi yang jelas dalam

rangka meningkatkan kinerja. Hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung oleh LISREL adalah sebagai berikut :

Tabel 7 Pengaruh Langsung

	Kinerja	Kepuasan Kerja	Komitmen Keorganisasian
Kepuasan Kerja	0,87		
Komitmen Organisasi	0,53	0,32	
Iklim Organisasi	0,74	0,12	0,07

Sumber: Hasil Olah Data 2016

Dari hasil koefisien korelasi pengaruh langsung pada tabel di atas menunjukkan bahwa;

Pengaruh langsung kinerja terhadap kepuasan kerja, komitmen keorganisasian dan iklim organisasi masing-masing sebesar 87%, 53% dan 74%. Pengaruh

tersebut merupakan pengaruh yang positif dan signifikan, artinya jika kinerja meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan iklim organisasi secara signifikan.

Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen keorganisasian dan iklim organisasi sebesar 32% dan 12%. Pengaruh tersebut juga merupakan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen keorganisasian, namun tidak signifikan terhadap iklim organisasi, sehingga jika kepuasan kerja meningkat maka komitmen keorganisasian akan semakin meningkat secara signifikan, namun peningkatan iklim organisasi menjadi tidak signifikan.

Pengaruh langsung komitmen keorganisasian terhadap iklim organisasi sebesar 7%, pengaruh tersebut merupakan pengaruh yang positif namun tidak signifikan, artinya jika komitmen organisasi meningkat maka iklim organisasi akan meningkat, namun peningkatannya tidak signifikan.

Pengaruh Tidak langsung

Pengaruh tidak langsung untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel moderasi, sebagaimana dalam tabel berikut;

Tabel 8 Pengaruh Tidak Langsung

	Kinerja		
	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi
Komitmen Organisasi	0,278		
Iklim Organisasi	0,104	0,037	0,02

Sumber: Hasil Olah Data Diolah, 2016

Informasi pengaruh tidak langsung dari tabel di atas dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

Pengaruh tidak langsung dari kinerja melalui kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,278, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari kinerja melalui kepuasan kerja terhadap komitmen keorganisasian lebih kecil daripada pengaruh langsung yang sebesar 0,53. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan variabel perantara yang baik bagi pengaruh kinerja terhadap komitmen keorganisasian.

Pengaruh tidak langsung dari kinerja melalui kepuasan kerja terhadap iklim organisasi sebesar 0,104, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari kinerja melalui kepuasan kerja terhadap iklim organisasi lebih kecil daripada pengaruh langsung yang sebesar 0,74. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan variabel perantara yang baik bagi pengaruh kinerja terhadap iklim organisasi.

Pengaruh tidak langsung dari kinerja melalui komitmen keorganisasian terhadap iklim organisasi sebesar 0,037, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari kinerja melalui komitmen organisasi terhadap Iklim organisasi lebih kecil daripada pengaruh langsungnya yang sebesar 0,74. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi bukan merupakan variabel perantara yang baik bagi pengaruh kinerja terhadap iklim organisasi.

Pengaruh tidak langsung dari kinerja melalui kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian terhadap iklim organisasi sebesar 0,02, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari kinerja melalui kepuasan kerja dan komitmen

keorganisasian secara bersama-sama terhadap iklim organisasi lebih kecil daripada pengaruh langsungnya yang sebesar 0,74. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen keorganisasian secara bersama-sama bukan merupakan variabel perantara yang baik bagi pengaruh kinerja terhadap iklim organisasi.

M. KESIMPULAN

Benang merah yang dapat ditarik sebagai kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut ;

- (1) Hasil pengujian hipotesis bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan T hitung $6,75 > 1,96$ dengan koefisien 0,97. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja memengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan.
- (2) Hasil pengujian hipotesis bahwa kinerja memengaruhi iklim organisasi dengan T hitung $4,87 > 1,96$ dan koefisien 0,74. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi.
- (3) Hasil pengujian hipotesis bahwa kinerja memengaruhi positif dan signifikan komitmen organisasi dengan T hitung $9,99 < 1,96$ dan koefisien 0,53. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kinerja secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- (4) Hasil pengujian hipotesis bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap iklim organisasi dengan T hitung $0,88 < 1,96$ dan koefisien 0,12. Dengan demikian tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
- (5) Hasil pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan T hitung $2,96 > 1,96$ dan koefisien 0,32. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
- (6) Hasil pengujian hipotesis bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap iklim organisasi dengan T hitung $0,67 > 1,96$ dan koefisien 0,07. Dengan demikian hasil penelitian tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap iklim organisasi.
- (7) Hasil pengujian hipotesis bahwa kinerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memengaruhi iklim organisasi sebesar 57%. berdasarkan hasil persamaan structural $IO = 0,07*KO + 0,12*KK + 0,74*KJ + 0,43E$. Dengan demikian hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh kinerja, komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap iklim organisasi.

N. IMPLIKASI MANAJERIAL

Dari hasil penelitian dapat disusun kerangka strategi dalam manajemen Sekretariat DPRD di Sumatera selatan bahwa “Untuk meningkatkan iklim organisasi pada Sekretariat DPRD Di Sumatera Selatan yang kondusif dengan memberikan penghargaan Dukungan Sekretariat DPRD oleh DPRD, melalui peningkatan kinerja pegawai Sekretariat DPRD yang mampu bekerja dengan prinsip saling mendukung dan melengkapi dalam pelaksanaan tugas.

O. REKOMENDASI PENELITIAN

Penelitian ini memberikan rekomendasi sebagai berikut;

- (1) Penelitian lanjutan untuk mengetahui variabel lain yang dapat memengaruhi iklim organisasi pada Sekretariat DPRD, seperti kompensasi kerja, komunikasi kerja dan kompetensi.
- (2) Penelitian lebih lanjut mengenai perencanaan dan pengembangan sumberdaya pada Sekretariat DPRD dalam rangka menghadapi semakin meningkatkan peran dan tanggung jawab DPRD.
- (3) Dalam rangka meningkatkan iklim kerja yang kondusif perlu dibangun suasana kerja pada Sekretariat DPRD, sehingga pegawai mampu bekerja sama saling mendukung dan saling melengkapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S, 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Penerbit Pustaka Pelajar
- Budiman, 2011, *Penelitian Kesehatan*, Bandung. Penerbit PT. Refika Aditama
- Chandra. B, 2008, *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta. Penerbit EGC
- Creswell.J.W, 2010, *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Danim. S, 2002, *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung. Penerbit CV. Pustaka Setia.
- Dawson, C, 2010, *Metode Penelitian Praktis: Sebuah Panduan*, Yogyakarta. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Dellitiz, C, et al, 1999, *Research Methods in Social Relations*, New York, Hold Reinhart and Wilson Inc.
- Hadi.Sutrisno, 2001, *Metodologi Research. Jilid 3*. Yogyakarta. Penerbit Andi Offset.
- Heriyanto. A., Sandjaja, 2006, *Panduan Penelitian*, Jakarta. Penerbit Prestasi Pustaka
- Sangaji, E.M., Sopiah, 2010, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta. Penerbit Andi Offset.
- Saryono,2008, *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta. Mitra Cendikia Press
- Sastroasmoro S, Ismael S ,2002, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Edisi ke-2. Jakarta: CV. Sagung Seto
- Sarwono, J,2006, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang, 2012, *Prosedur Uji Hipotesis Untuk Riset Ekonomi*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Suryabrata, S, 2012, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.
- Syamsul Hadi, http://Journals.lww.com/academic/fulltext/s/2001/09000/problem_statement.Conceptual,frame,work.
- Zamzam, Fakhry, 2014, *Good Governance Sekretariat DPRD*, Yogyakarta, Deepublish.

....., 2015, *Model Penelitian Kuantitatif, Berbasis SEM-Amos*, Yogyakarta, Deepublish

....., 2016, *Teknik Dasar Penulisan Proposal Tesis*, Palembang, Noer Fikri.