

**ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KOMITMEN KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN  
MATARAM SAKTI MUARA BULIAN**

**ETTY SISWATI**

**Staff Pengajar STIE Graha Karya Muara Bulian**

---

*ABSTRACT*

*This study aims to determine the influence analysis of organizational climate and motivation to work commitment of employees at PT Mataram Way Muara Bulian in this study used primary data , data collection techniques by spreading questionnaires to employees at PT Mataram Way Bulian Estuary. The analysis used in this study are in diskritif qualitative and SPSS software .*

*The results obtained by using multiple linear regression hypothesis . By using two hypotheses testing are partial test and test simultaneously . The results show that the partial effect that the influence of Organizational Climate on the commitment of employees at PT Mataram Way Bulian Estuary . Similarly, the results of variable organizational and Motivation on Commitment.*

*Keyword : Climate , Motivation, Commitment to employees*

---

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Dewasa ini, perusahaan semakin berorientasi pada pelanggan dan pertumbuhan ekonomi semakin bergerak cepat dan mengglobal. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, permintaan pelanggan, serta semakin ketatnya persaingan, merupakan pemicu perubahan berskala besar, inti dari perubahan besar adalah proses penentuan strategi, salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan perekayasa atau pembentukan budaya perusahaan yang kuat, adaptif dan transformatif.

Iklim organisasi yang dapat menunjang pencapaian tujuan semua pihak dalam sebuah perusahaan adalah harapan yang sangat ideal bagi perusahaan manapun, penciptaan iklim hubungan karyawan dalam hal keyakinan, kepercayaan dan keterbukaan merupakan produktivitas yang tinggi dan implementasi strategi organisasi yang efektif. Jika iklim organisasi merupakan iklim terbuka dan mendorong karyawan menyampaikan ketidakpuasan dan kepentingannya tanpa rasa takut akan adanya pembalasan maka ketidakpuasan dan perhatian seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif, implikasi dari iklim organisasi seperti itu akan terwujud bilamana karyawan memiliki keyakinan yang tinggi dan percaya pada keadilan keputusan dan tindakan manajerial.

Disisi lain untuk mewujudkan iklim organisasi seperti itu dituntut adanya kesungguhan manajemen puncak perusahaan untuk kebutuhan memperlakukan karyawan secara wajar, serta adanya tujuan organisasi yang memenuhi dan mengintegrasikan kebutuhan dan tujuan karyawan serta organisasi. Namun demikian perlu disadari bahwa hingga saat ini belum ada cara mekanis yang secara otomatis untuk mendapatkan jenis iklim hubungan karyawan yang positif dan terwujud secara sempurna, kendatipun demikian, realitas adanya perubahan penting dalam iklim hubungan karyawan dapat diamati dengan

cara menghubungkan dengan perubahan dalam pengawasan kepemimpinan sebuah departemen, perubahan manajer perusahaan, dan perubahan manajemen puncak sebuah organisasi. Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi dapat diamati melalui suasana dan kondisi yang tercipta melalui interaksi dan kombinasi antara lain dan tujuan manajemen puncak, kebijakan mendasar tertentu dan juga implementasi dan pelaksanaan kebijakan-kebijakan tersebut. (Hary Simamora, 2002).

Iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja secara optimal. Dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas karyawan, iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan motivasi karyawan di perusahaan. Kondisi iklim dalam organisasi yang terjadi antar pimpinan dan karyawan belum optimal kadang berdampak kesalahpahaman dalam pekerjaan dan kurangnya partisipasi seorang pemimpin yang membawahi karyawan-karyawannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Adanya kebijakan dan peraturan yang diterapkan perusahaan, dimana tidak semua karyawan menerapkan aturan dan menerima kebijakan perusahaan tersebut. Kurangnya komitmen karyawan terjadi dimana masih terdapat karyawan yang kurang disiplin, karyawan yang merasa terlalu nyaman berada di posisinya dan tidak merasa adanya alternatif pekerjaan lain selain di perusahaan ini, sehingga menimbulkan kurangnya rasa ingin memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya dan merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi yang akhirnya menimbulkan suatu kinerja karyawan yang tinggi. Mereka memiliki kehendak untuk bertindak laku yaitu kesediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Keinginan juga termasuk kehendak untuk tetap berada dalam organisasi. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi.

Motivasi adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja/pegawai sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.

Motivasi adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukum dan lain-lain.

Mataram Sakti Muara Bulian yang bergerak di bidang jual beli kendaraan bermotor. Pada awal penelitian, penulis melihat adanya komitmen organisasi dijadikan syarat yang harus dipatuhi sejak awal menjadi karyawan, tetapi sejauh ini belum dapat diketahui apakah ada kaitannya dengan iklim organisasi dari motivasi karyawannya.

Berdasarkan masalah tersebut maka penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan di Perusahaan Mataram Sakti Muara Bulian.”**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja karyawan terhadap komitmen kerja pada PT Mataram Sakti Muara Bulian Jambi.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan motivasi karyawan terhadap komitmen kerja pada Perusahaan Mataram Sakti Muara Bulian.

### **Kerangka Pemikiran**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Untuk itu, kinerja karyawan harus didukung pula oleh iklim organisasi, motivasi dan komitmen organisasi.

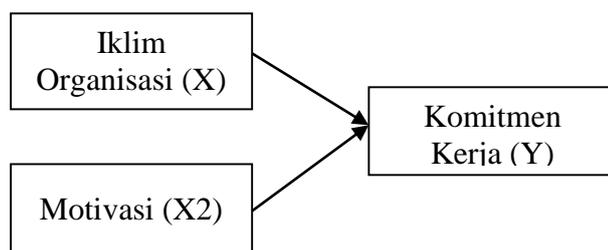
Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. (Wirawan, 2007)

Menurut Mangkunegara, (2007), iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan iklim organisasi yang meliputi tanggung jawab, keseragaman, penghargaan dan standar yang kondusif.

Motivasi adalah dorongan yang menyebabkan terjadinya suatu perbuatan atau tindakan tertentu. Perbuatan belajar terjadi karena adanya motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan belajar. Dorongan itu dapat timbul dari dalam diri subjek yang belajar yang bersumber dari kebutuhan tertentu yang ingin mendapat kepuasan atau dorongan yang timbul karena rangsangan dari luar sehingga subjek melakukan perbuatan belajar. (Slameto, 2003)

Menurut Maharani komitmen dapat didefinisikan sebagai :

1. Keyakinan dan penerimaan dari tujuan dan nilai organisasi.
2. Kemauan untuk berusaha atau bekerja untuk kepentingan organisasi.
3. Hasrat untuk menjaga keanggotaan organisasi.



## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Analisa Data**

Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Metode analisa deskriptif Kuantitatif adalah penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh diantara dua atau lebih kelompok variabel penelitian. Dimana dalam

analisa ini akan dilihat bagaimana pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan.

### **Uji Validitas Data**

Validitas menunjukkan sejauh mana skor/ nilai/ ukuran yang diperoleh benar-banar menyatakan hasil pengukuran/ pengamatan yang ingin diukur.

Uji Validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara variabel/ item dengan skor total variabel. Cara mengukur validitas konstruk yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*. Hasil dari korelasi tersebut diatas dibandingkan dengan nilai r tabel. Apabila nilai korelasinya lebih besar dari r tabel maka data yang diperoleh adalah valid. Signifikansi uji ini ditetapkan sebesar 5 %. Uji validitas ini dilakukan menggunakan bantuan program komputer SPSS 17.0.

### **Uji Reliabilitas Data**

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat di andalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah :

- a. Apabila hasil Cronbach's Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60 % atau 0,6 maka kuesioner tersebut dianggap reliabel.
- b. Apabila hasil Cronbach's Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60 % atau 0,6 maka kuesioner tersebut dianggap tidak reliabel.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* yaitu Iklim Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Kerja ( $Y$ ) digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

$Y$  = Komitmen Kerja

$X_1$  = Iklim Organisasi

$X_2$  = Motivasi Kerja

$a$  = Nilai Intercept ( Konstanta )

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

### **Uji**

Uji t ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen.

### **Uji F**

Uji ini dipergunakan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh variabel independen secara bersama-sama. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ini bertujuan menentukan proporsi presentase total varian dalam variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen secara bersama-sama. Tingkat ketepatan regresi dinyatakan dalam koefisien determinasi yang besarnya antara nol dan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika koefisien determinasi mendekati satu, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan sempurna atau dapat satu

kecocokan yang sempurna (variabel bebas yang dipakai dapat menerangkan dengan baik variabel tidak bebasnya). Namun jika koefisien determinasi nol (0) berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Data

Pengujian validitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana skor / nilai ukuran yang diperoleh benar-benar merupakan hasil pengukuran/pengamatan yang ingin diukur. Perhitungan hasil uji validitas menggunakan bantuan aplikasi SPSS 17.0, Berikut adalah rekapan hasil uji validitas data variabel iklim organisasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan komitmen kerja ( $Y$ ).

Tabel 1  
Validitas Variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ )

Item	(Corrected Item-Total Correlation)	Keterangan
1	0,612	Valid
2	0,378	Valid
3	0,526	Valid
4	0,343	Valid
5	0,285	Valid

Tabel 2  
Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Item	(Corrected Item-Total Correlation)	Keterangan
1	0,509	Valid
2	0,575	Valid
3	0,524	Valid
4	0,303	Valid
5	0,497	Valid

Tabel 2  
Variabel Variabel Komitmen Kerja ( $Y$ )

Item	(Corrected Item-Total Correlation)	Keterangan
1	0,509	Valid
2	0,575	Valid
3	0,524	Valid
4	0,303	Valid
5	0,497	Valid

### Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan uji yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan untuk diteliti. Dalam melaksanakan uji ini penulis melakukan perhitungannya menggunakan bantuan program komputer SPSS 17.0, hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 3.

Berikut adalah rekapan hasil uji reliabilitas data variabel iklim organisasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan komitmen kerja ( $Y$ ).

**Tabel 5. Reliability Data Kuisisioner**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Nilai	Keterangan
Iklim Organisasi ( $X_1$ )	0,663	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,722	0,6	Reliabel
Komitmen Kerja ( $Y$ )	0,667	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2014

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,663, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,722, dan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Komitmen Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,667. Dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha dari ketiga variabel lebih besar dari batas nilai 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa data dari kuisisioner Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja adalah reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat, dapat dilakukan melalui analisa regresi linear berganda. Pada penelitian ini, analisis regresi linear berganda dilakukan melalui bantuan aplikasi pengolahan data statistik SPSS for Windows Versi 17.0. Dari hasil pengolahan data diperoleh tabel koefisien regresi dan nilai t-hitung yang diperlihatkan pada tabel berikut:

**Tabel 6. Koefisien Regresi Berganda dan nilai t-hitung Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.248	1.654		1.964	.055
	Iklim Organisasi ( $X_1$ )	.130	.070	.169	1.841	.072
	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	.531	.066	.736	8.006	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja ( $Y$ )

Dari tabel diatas dapat digambarkan model regresi yang digunakan untuk memprediksi nilai atau skor variabel dependen Komitmen Kerja ( $Y$ ). Berikut persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3.248 + 0.130X_1 + 0.531X_2$$

Interprestasi dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta ( a )

Ini berarti jika semua variabel bebas (iklim organisasi dan motivasi kerja) memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (komitmen kerja) sebesar 3,428.

2. Iklim Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Komitmen Kerja ( $Y$ )

Nilai koefisien untuk Iklim Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,130 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel iklim organisasi terhadap keputusan pembelian akan naik sebesar 0,130. Sedangkan variabel Motivasi Kerja dianggap tetap.

3. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Nilai koefisien untuk Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,531 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel iklim organisasi terhadap keputusan pembelian akan naik sebesar 0,531. Sedangkan variabel Iklim Organisasi dianggap tetap.

**Pengaruh Iklim Organisasi ( $X_1$ ) terhadap komitmen kerja PT. Mataram Sakti Muara Bulian.**

Dari hasil perhitungan SPSS 17.0 diperoleh t hitung untuk variabel iklim organisasi adalah sebesar 1,841 dan dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,072. Jika dilakukan perbandingan didapati nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $1,841 > 167203$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di PT Mataram sakti Muara Bulian..

**Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Kerja di Perusahaan Pataram Sakti Muara Bulian.**

Dari hasil perhitungan SPSS 17.0 diperoleh t hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 8,006 dan dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Jika dilakukan perbandingan didapati nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $8,006 > 167203$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh *signifikan* terhadap komitmen kerja karyawan di PT Mataram Sakti Muara Bulian.

**Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja karyawan terhadap komitmen kerja pada PT Mataram Sakti Muara Bulian Jambi. (Uji Pengaruh Variabel Bebas Secara Simultan)**

**Tabel.ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.927	2	88.963	36.154	.000 <sup>a</sup>
	Residual	118.113	48	2.461		
	Total	296.039	50			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Iklim Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja (Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (iklim organisasi dan motivasi kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen kerja. Uji F dilakukan dengan menguji signifikansi nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh dari perhitungan menggunakan SPSS 17.0. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ .

Adapun prosedur mencari statistik tabel dengan kriteria:

- Tingkat signifikan ( $\alpha=0,05$ ) untuk uji dua pihak
- dk pembilang =  $k = 2$
- dk penyebut =  $n - k - 1 = 51 - 2 - 1 = 48$
- Sehingga didapati  $F_{tabel} = 3,190$

1. Dari table diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 36,154 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Jika dilakukan perbandingan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $36,154 > 3,190$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Kerja Karyawan di PT Mataram Sakti Muara Bulian.

## 2. Koefisien Determinasi

Sementara itu, untuk menunjukkan seberapa besar sumbangan pengaruh dari kedua variabel bebas (iklim organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (komitmen kerja) dilakukan melalui analisa koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi linear berganda didapati nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi yang disajikan pada tabel berikut.

**Tabel Koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.601	.584	1.56866

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Iklim Organisasi (X1)

Dari tabel diatas didapatlah hasil dari diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,775. Jika dilakukan interpretasi terhadap besaran koefisien korelasi maka dapat disimpulkan bahwa terjadi korelasi atau hubungan *positif* yang kuat antara variabel iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan di Perusahaan Mataram Sakti Muara Bulian.

Selanjutnya dari nilai Adjusted R square (R<sup>2</sup>) atau koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,584. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mencari persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga, jika ditafsirkan dapat dikatakan bahwa persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dari model regresi berganda ini adalah  $0,584 \times 100\% = 58,4\%$ . Dari hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 58,4% terhadap komitmen kerja karyawan pada Perusahaan Mataram Sakti Muara Bulian dan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

## Kesimpulan

1. Secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Mataram Sakti Muara Bulian, hal ini dibuktikan dari uji signifikansi nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,841 dan didapati bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $1,841 > 167203$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh *signifikan* terhadap komitmen kerja karyawan di PT Mataram Sakti Muara Bulian.

2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh yang *signifikan* terhadap komitmen kerja karyawan PT. Mataram Sakti Muara Bulian, hal ini dibuktikan dari uji signifikansi nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,006 dan  $t_{tabel}$  16203 maka didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $8,006 > 167203$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh *signifikan* terhadap komitmen kerja karyawan di PT Mataram Sakti Muara Bulian.
3. Sementara itu, secara bersama-sama Iklim organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen kerja karyawan di Perusahaan Mataram Sakti Muara Bulian, hal ini dibuktikan dari uji signifikansi nilai F-hitung sebesar 36,154 dan didapat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $36,154 > 3,190$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Kerja Karyawan di PT Mataram Sakti Muara Bulian.
4. Dan dengan menggunakan Analisis Koefisien Determinasi didapat bahwa secara bersama-sama persentase pengaruh Iklim organisasi dan Motivasi terhadap Komitmen kerja pada Perusahaan Mataram Sakti Muara Bulian sebesar 58,4%, sedangkan selebihnya sebanyak 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penulisan ini.

#### **Saran**

1. Hendaknya iklim organisasi dan motivasi yang ada (sudah dilaksanakan) dapat dipertahankan kalau perlu ditingkatkan lagi karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan.
2. Dengan pengembangan usaha pada tahun-tahun berikutnya hendaknya Perusahaan Mataram Sakti Muara Bulian dapat menyelaraskan kondisi iklim organisasi dan motivasi kerjanya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, Imam, (2001), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia*, Yogyakarta BPFE.
- Hasibuan, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara
- Kamuli, Sukarman, 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekitar Daerah Gorontalo Jurnal Inovasi*.
- Maharani, 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) tbk di Kota Semarang*.
- Mangkunegara, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rosda Karya, Bandung.
- Martoyo, 2001. *Manajemen Personalia*, BPFE Yogyakarta.
- Maslow, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-IX, Bandung, CV. Mandar Maju.
- Ranu Pandjojo, 2000. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFE.
- Siagian, P. Sondang, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Tjiptono, 2000. *Manajemen Jasa*, Penerbit andi Offset, Yogyakarta.
- Wirawan, 2007. *Manajemen Kepegawaian*, Jakarta.