

## Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Honorer Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi

Agus Supandi

Pendidikan Matematika, Fakultas Matematika dan IPA, Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia

[agussupandi72@gmail.com](mailto:agussupandi72@gmail.com)

Ria Susanti Johan

Pendidikan Ekonomi, FIPPS, Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia

[Ria.johan7@gmail.com](mailto:Ria.johan7@gmail.com)

### Article's History:

Received 13 August 2024; Received in revised form 24 August 2024; Accepted 27 September 2024; Published 1 December 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Supandi, A., & Johan, R. S. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Honorer Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10 (6). 3312-3320. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i6.3368>

### ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai honorer Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara iklim organisasi (variabel bebas) dan komitmen organisasi (variabel terikat). Populasi penelitian ini adalah pegawai honorer Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Sampel terdiri dari 109 orang yang diambil melalui teknik incidental sampling. Perhitungan menunjukkan  $r_{xy} = 0,619$ , yang berarti terdapat korelasi kuat antara iklim organisasi dan komitmen organisasi. Koefisien determinasi (KD) sebesar 38,32% menunjukkan bahwa iklim organisasi (variabel X) berkontribusi 38,32% terhadap komitmen organisasi (variabel Y), sementara 61,68% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} = 8,155 > t_{table} = 1,659$ , yang mengindikasikan adanya hubungan signifikan antara variabel X (iklim organisasi) dan variabel Y (komitmen organisasi).

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan

### ABSTRACT:

This study aims to determine the effect of organizational climate on organizational commitment of honorary employees of the Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions, and Transmigration. The research method used is quantitative with a correlational survey approach. This study aims to determine the effect and relationship between organizational climate (independent variable) and organizational commitment (dependent variable). The population of this study were honorary employees of the Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions, and Transmigration. The sample consisted of 109 people taken through incidental sampling techniques. The calculation shows  $r_{xy} = 0.619$ , which means there is a strong correlation between organizational climate and organizational commitment. The coefficient of determination (KD) of 38.32% indicates that organizational climate (variable X) contributes 38.32% to organizational commitment (variable Y), while 61.68% is influenced by other factors. Hypothesis testing shows  $t_{count} = 8.155 > t_{table} = 1.659$ , which indicates a significant relationship between variable X (organizational climate) and variable Y (organizational commitment).abstrak tidak menggunakan indentasi, sementara paragraf-paragraf berikutnya menggunakan indentasi sebesar 1 cm. Spasi baris yang digunakan adalah tunggal untuk memastikan keterbacaan yang baik dan penyajian informasi yang efisien. Disini ditulis dalam Bahasa Inggris.

**Keywords:** Organizational Climate, Organizational Commitment, Leadership.

## PENDAHULUAN

Organisasi yang beroperasi secara efektif memerlukan keberadaan karyawan yang memiliki tingkat komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap entitas organisasi tersebut. Komitmen karyawan terhadap organisasi mencakup tidak hanya loyalitas, melainkan juga keterlibatan aktif serta kemauan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Suadnyani & Netra, 2018) komitmen yang tinggi dari karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi (Utaryana & Dewi Adnyani, 2020). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional merupakan dua faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Pimpinan dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan kepedulian mereka terhadap atasan, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi. Selain itu, motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga berdampak pada komitmen organisasional.

Komitmen organisasi merupakan elemen penting dalam keberhasilan suatu instansi atau organisasi. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki loyalitas, dedikasi, dan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Namun, dalam konteks pegawai honorer, sering kali muncul tantangan tersendiri. Beberapa faktor dapat mempengaruhi komitmen organisasi, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan transformasional dapat mendorong peningkatan komitmen organisasional, dengan mempengaruhi loyalitas dan kepedulian pegawai pada organisasi. Di samping itu, motivasi kerja yang kuat juga dapat meningkatkan komitmen pegawai untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen organisasi yang rendah dapat berdampak buruk bagi kelangsungan organisasi, seperti tingginya tingkat turnover dan produktivitas yang menurun. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menjadi penting bagi pimpinan dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi (Nur et al., 2021).

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Kemendes PDTT) memiliki visi untuk mempercepat pembangunan desa dan memberdayakan masyarakat pedesaan, khususnya di wilayah tertinggal dan terpencil. Untuk mencapai tujuan tersebut, Kemendes PDTT bergantung pada kontribusi seluruh pegawai, termasuk pegawai honorer yang menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan program di lapangan. Namun, status honorer yang tidak memiliki kepastian pekerjaan jangka panjang sering kali menyebabkan tingkat motivasi dan komitmen yang bervariasi di antara pegawai.

Pegawai honorer di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Kemendes PDTT), misalnya, menghadapi berbagai kendala seperti status kepegawaian yang belum tetap, keterbatasan kesejahteraan, dan sering kali kurangnya pengakuan atas kontribusi mereka. Hal ini dapat memengaruhi tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Meski demikian, organisasi di sektor publik tetap perlu mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada, termasuk pegawai honorer, untuk mendukung upaya pencapaian tujuan organisasi. Optimalisasi kinerja sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai strategi, seperti penguatan hubungan manusia (*human relation*), pengembangan karier, dan peningkatan kompetensi (Kusumastuti et al., 2022).

Studi ini menjadi relevan mengingat pegawai honorer memainkan peran strategis dalam mendukung kelancaran berbagai program yang dicanangkan oleh Kemendes PDTT, terutama dalam pembangunan desa dan daerah tertinggal. Namun, jika iklim organisasi tidak dikelola dengan baik, risiko rendahnya komitmen dapat muncul, yang pada gilirannya dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mendalam untuk memahami sejauh mana iklim organisasi memengaruhi komitmen pegawai honorer. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen pegawai honorer di Kemendes PDTT. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 104 responden yang terdiri dari pegawai honorer di Kemendes PDTT. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai honorer di Kemendes PDTT (Ariyani et al., 2021; Ramadhani, 2022; Tya Astuti, 2021). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen pegawai honorer di Kemendes PDTT.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai honorer di Kemendes PDTT. Iklim organisasi mencakup berbagai aspek, seperti kejelasan tujuan organisasi, tingkat komunikasi, penghargaan terhadap kinerja, dan kepemimpinan. Dengan memahami hubungan ini, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada pengelola organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan komitmen pegawai honorer, sehingga dapat mendukung pencapaian target strategis Kemendes PDTT. Penelitian ini penting untuk memastikan bahwa setiap individu dalam

organisasi, termasuk pegawai honorer, merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal bagi keberhasilan organisasi. Sebagai langkah awal, penelitian ini akan mengidentifikasi dimensi-dimensi utama iklim organisasi yang berpengaruh terhadap komitmen, serta memberikan masukan strategis untuk pengelolaan sumber daya manusia di Kemendes PDTT.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan persepsi bersama karyawan terhadap kebijakan, praktik, prosedur, dan suasana kerja di dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi, kebanggaan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, kesediaan untuk mendukung manfaat dan keuntungan dari pekerjaan dan organisasi, dan kepuasan dengan pekerjaan dan organisasi, baik emosional maupun intelektual (Nopriani et al., 2021). Iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga mempengaruhi keterikatan karyawan. Budaya organisasi yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja, sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik (Goller & Dewi, 2020; Karunia & Nurhayati, 2022).

Komitmen organisasional juga berperan penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan keterikatan yang kuat pada organisasi tempat mereka bekerja. Keterikatan karyawan sendiri didefinisikan sebagai penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, adaptabilitas, usaha, dan kegigihan yang mengarah kepada tujuan organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan (Goller & Dewi, 2020), ditemukan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan bekerja dengan sukarela dan tidak hanya berdasarkan perintah (Biswan, 2019). Komitmen karyawan terhadap organisasi juga akan mendorong mereka untuk setia dan bekerja dengan baik demi kepentingan organisasi. (Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga dapat meningkatkan organizational citizenship behavior karyawan).

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada keterikatan emosional, rasional, dan moral karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Selain itu, budaya organisasi dan motivasi kerja juga turut berperan dalam membangun komitmen organisasi karyawan. Penelitian sebelumnya menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi (Rahmansyah et al., 2015). Sebuah studi yang dilakukan di PT. Yodya Karya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi sebesar 16,1% terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Kaswam (Rahmansyah et al., 2015) dan Robbins yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan cerminan dari keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Selain itu, motivasi kerja juga ditemukan sebagai faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan dan mengelola dengan baik aspek-aspek yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja untuk dapat memperkuat komitmen organisasional karyawan.

Komitmen organisasi yang tinggi berdampak pada loyalitas, produktivitas, dan kesediaan karyawan untuk mendukung tujuan organisasi. Bagi pegawai honorer, komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kesejahteraan, keadilan, dan kepastian pekerjaan. Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, termasuk gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, untuk membangun komitmen organisasi yang kuat, pemimpin harus mampu memfasilitasi lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional mampu mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi melebihi ekspektasi dengan cara menginspirasikan mereka dan memfokuskan pada nilai-nilai serta tujuan organisasi. Di samping gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga terbukti mempengaruhi komitmen organisasi. Karyawan yang termotivasi akan meningkatkan usaha dan kinerjanya, dan pada akhirnya berkomitmen terhadap organisasi.

## Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Iklim organisasi dan komitmen organisasi memiliki korelasi yang signifikan. Penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan tingkat komitmen organisasi di antara karyawan. Hubungan ini berlandaskan pada persepsi pegawai terhadap kondisi kerja yang mereka alami, serta pada upaya organisasi dalam memberikan dukungan, motivasi, dan penghargaan kepada pegawai tersebut. Menurut (Schneider et al., 2013), iklim organisasi mencerminkan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja, termasuk kebijakan, prosedur, hubungan interpersonal, dan kepemimpinan. Ketika pegawai merasakan lingkungan kerja yang mendukung, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang komunikatif memungkinkan pegawai memahami visi dan misi organisasi, sehingga memperkuat keterikatan emosional mereka (komitmen afektif). Sistem penghargaan yang adil dapat meningkatkan rasa puas dan tanggung jawab pegawai untuk tetap mendukung organisasi. Pemimpin yang mendengarkan, menghargai, dan mendukung pegawai mampu meningkatkan komitmen normatif dan afektif mereka.

Iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung, adil, dan komunikatif mampu meningkatkan rasa keterikatan pegawai terhadap organisasi, baik secara emosional (afektif), moral (normatif), maupun rasional (kontinuan). Dalam konteks pegawai honorer di Kemendes PDTT, pengelolaan iklim organisasi yang baik dapat menjadi solusi untuk meningkatkan komitmen mereka, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

## METODELOGI

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner kepada pegawai honorer yang bekerja di unit Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. Pendekatan kuantitatif memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik. Data tersebut selanjutnya dapat dianalisis dengan menggunakan metode statistik, yang bertujuan untuk mengidentifikasi pola atau hubungan antara variabel-variabel yang sedang diteliti. Penyebaran kuesioner merupakan suatu metode yang umum diterapkan dalam penelitian survei guna mengumpulkan informasi langsung dari responden mengenai berbagai aspek yang berkaitan dengan topik penelitian yang sedang diteliti. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Independent Variabel) dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi (X)
2. Variabel Terikat (Dependent Variabel) dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Y)

## Populasi dan Sample

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai honorer di unit kerja Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi sebanyak 150 orang. Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sementara sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 109 orang seluruh pegawai honorer di unit kerja Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Perhitungan jumlah sampel yang akan peneliti ambil dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut (Sugiyono, 2015) Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Populasi

e = Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Maka,  $n = 150/(1+150) \cdot [0,05]^2 = 109,09$  atau dibulatkan menjadi 109.

## Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyajikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, yang kemudian diminta untuk memberikan jawaban. Proses pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif dapat melibatkan berbagai upaya, seperti mengajukan pertanyaan sesuai prosedur, mengumpulkan data secara spesifik, kemudian menafsirkannya (Rambe & Mirna, 2022). Di sisi lain, penelitian kualitatif, dapat menggunakan metode wawancara dan focus group discussion untuk mengumpulkan data (Maryuni et al., 2023).
2. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan kepada para pegawai honorer di unit kerja Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi untuk mengetahui seberapa pengaruhnya iklim organisasi terhadap komitmen organisasi di tempat tersebut.

### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, yang akan diteliti adalah pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai honorer Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus uji regresi dan korelasi adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Rumus regresi linier sederhana

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y = Nilai yang diprediksi

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka menjadi penurunan. Adapun koefisien a dan b dicari menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

n = banyaknya sampel

X = jumlah X (persepsi tentang iklim Organisasi)

Y = jumlah Y (hasil perhitungan Komitmen Organisasi)

$\sum X$  = rata-rata X

$\sum Y$  = rata-rata Y

#### 2. Analisis Korelasi Sederhana (Product Moment)

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi pearson product moment

X = Variabel bebas (Iklim Organisasi)

Y = Variabel terikat (Komitmen Organisasi)

n = Jumlah responden atau sampel

$\sum X$  = Jumlah Variabel X

$\sum Y$  = Jumlah Variabel Y

$\sum XY$  = Jumlah Variabel XY

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian ini melibatkan 109 pegawai honorer Inspektorat Jenderal Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi. Penelitian ini menggunakan angket dengan 109 responden, diolah menggunakan skala Likert, di mana skor tertinggi 5 dan terendah 1. Data tersebut dimasukkan ke dalam tabulasi dan dinilai sesuai skor yang ditetapkan.

Tabel 1. Skor Jawaban Skala Likert

Alternatif	Skor pernyataan positif	Skor pernyataan negatif
<b>Sangat Sesuai (SS)</b>	5	1
<b>Sesuai (S)</b>	4	2
<b>Kurang Sesuai (KS)</b>	3	3
<b>Tidak Sesuai (TS)</b>	2	4
<b>Sangat Tidak Sesuai (STS)</b>	1	5

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen (Iklim Organisasi) dengan satu variabel dependen (Komitmen Organisasi)

1. Nilai a:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(7575)(638197) - (8255)(581501)}{109(638197) - (8255)^2}$$

$$a = \frac{34051520}{1418448}$$

$$\mathbf{a = 24,01}$$

2. Nilai b:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{109(581501) - (8255)(7575)}{109(638197) - (8255)^2}$$

$$b = \frac{177164}{237153}$$

$$\mathbf{b = 0,600645} \text{ atau dibulatkan menjadi } \mathbf{0,61}$$

### Analisis Korelasi Sederhana

Analisis koefisien korelasi sederhana atau product moment adalah jenis uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi (variabel X) terhadap komitmen organisasi (variabel Y), maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{(n \cdot \sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(109 \cdot 581501) - (8255)(7575)}{\sqrt{109(638197) - (8255)^2} \sqrt{109(538713) - (7575)^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{851984}{\sqrt{1899432369216}}$$

$$r_{xy} = \frac{851984}{1378198,959}$$

$$r_{xy} = 0,619$$

Dari hasil perhitungan korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,619$  artinya terdapat pengaruh yang kuat antara iklim organisasi (X) terhadap komitmen organisasi (Y) atau semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan Hipotesis ( $H_0$ ) atau hipotesis alternatif yang diterima, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan thitung dengan ttabel. Untuk mengetahui keberartian korelasi iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu dilakukan uji t dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Formulasi Hipotesis

$H_0 : \rho = 0$  (artinya tidak ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi)  
 $H_a : \rho \neq 0$  (artinya ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi)

2. Menentukan  $t_{hitung}$

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,619\sqrt{109-2}}{\sqrt{1-0,619^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,619\sqrt{107}}{\sqrt{1-0,619^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,619 \cdot 10,34}{\sqrt{0,6168}}$$

$$t_{hitung} = \frac{6,402}{0,79} = 8,152$$

3. Nilai a dan t Tabel

Setelah diketahui nilai  $t_{hitung}$  maka  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Taraf signifikansi kesalahan yang digunakan ( $\alpha$ ) = 5% uji dua pihak dan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n-2$

Dimana nilai kritis pengujian dapat diperoleh dari tabel distribusi t dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = 5\%$$

$$= 0,05$$

$$Dk = n-2$$

$$= 109-2$$

$$= 107$$

Untuk  $t-\alpha$  ( $dk = n-2$ ) maka diperoleh tabel = 1,659

4. Kriteria Pengujian

Kriteria pengujian dalam penelitian ini adalah:

- $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $8,152 < 1,659$
- $H_a$  diterima  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $8,152 > 1,659$

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa ttabel dengan  $\alpha = 5\%$  untuk uji dua pihak ( $dk = n-2$ ) adalah 1,659 dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,152 > 1,659$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X (iklim organisasi) terhadap variabel Y (komitmen organisasi) pada Pegawai Honorer Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

## KESIMPULAN

Ada pengaruh positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai honorer Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi hal tersebut juga diperkuat dengan hasil yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa hitung lebih besar dari ttabel yaitu  $8,152 > 1,659$ . Aspek-aspek seperti kepemimpinan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan hubungan interpersonal di dalam organisasi terbukti menjadi faktor-faktor yang paling mempengaruhi tingkat komitmen pegawai honorer. Semakin baik hubungan antar pegawai, serta antara pegawai dengan pimpinan, semakin tinggi pula tingkat komitmen yang ditunjukkan oleh pegawai honorer. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar pihak manajemen di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi lebih fokus dalam memperbaiki iklim organisasi, dengan cara memperkuat komunikasi, memperbaiki kepemimpinan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan supotif, agar pegawai honorer merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka.

## REFERENSI

- Ariyani, R., Suharto, S., & Yuliantini, Y. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PERSONEL DI KESATUAN DISDIKAL. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 2(2), 509–518. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.591>
- Biswan, A. T. (2019). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pemerintah. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 204. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2019.v13.i02.p08>
- Goller, I., & Dewi, I. G. A. M. (2020). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMENI ORGANISASIONAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2810. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i07.p17>
- Karunia, Y., & Nurhayati, N. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN BIMA. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 369–375. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.166>
- Kusumastuti, N. K. B., Edris, M., & Sutono. (2022). Pengaruh Human Relation, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 249–264. <https://doi.org/10.5592/ministal.v1i3.1207>
- Maryuni, N. P. E., Tirtayani, L. A., & Ambara, D. P. (2023). Father Involvement in Early Childhood Care during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Psychology and Instruction*, 6(3), 160–169. <https://doi.org/10.23887/jpai.v6i3.52602>
- Nopriani, A., Suwarni, S., & Nengsih, M. K. (2021). The Influence of Work Life Quality and Organizational Culture on Employee Engagement in PT. Wahyu Septyan Bengkulu. *Journal of Indonesian Management*, 1(3). <https://doi.org/10.53697/jim.v1i3.165>
- Nur, A. W., Hidayat, M., & Rahman, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Kepulauan Selayar. *Nobel Management Review*, 2(3), 471–482. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i3.2394>
- Rahmansyah, M., Widyastuti, U., & Swaramarinda, D. R. (2015). CORRELATION BETWEEN ORGANIZATION CULTURE WITH ORGANIZATION COMMITMENT ON EMPLOYEE AT PT. YODYA KARYA (PERSERO) JAKATA TIMUR. *Econosains Jurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan*, 13(2), 49–58. <https://doi.org/10.21009/econosains.0132.05>
- Ramadhani, J. (2022). Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1505–1513. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2669>
- Rambe, N. R., & Mirna, W. (2022). ADAPTASI MODEL ADIK (AKTIF, DISKUSI, DAN KREATIF) DALAM MENULIS TEKS EKSPLANASI. *JURNAL PENELITIAN BIDANG PENDIDIKAN*, 28(1), 14. <https://doi.org/10.24114/jpbp.v28i1.33149>

- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Suadnyani, D. M. L., & Netra, I. G. S. K. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(4), 2289. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i04.p20>
- Sugiyono, S. (2015). *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Tya Astuti, D. (2021). MODEL KINERJA KARYAWAN: KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI (PENDEKATAN KONSEP MANAJEMEN STRATEGIK). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 605–618. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.587>
- Utarayana, I. G., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 344. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i01.p18>