



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 10282-10299

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam

Enda Arna^{1✉}, Almasdi²

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim

Email: endaarna@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas perumahan rakyat dan Kawasan permukiman Kabupaten Agam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam berjumlah sebanyak 30 orang pegawai. Penarikan sampel dilakukan dengan cara total sampling berjumlah 30 orang pegawai. Data dikumpulkan dengan angket model skala likert. Teknik analisis data adalah Smart PLS versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim organisasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kemudian Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja merupakan variabel intervening antara pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Iklim Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja*

Abstract

This study aims to analyse the influence of work climate and organisational commitment on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at the Agam Regency Public Housing and Settlement Area Service. The method used in this study is a quantitative method. The population of this study was all employees of the Agam Regency Public Housing and Settlement Area Service, totalling 30 employees. Sampling was carried out by a total of 30 employees. Data were collected using a Likert-scale model questionnaire. The data analysis technique was Smart PLS version 3. The results showed that organisational climate and commitment had a positive and significant effect on employee job satisfaction. Then, job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance. While organisational climate and organisational commitment had a negative and insignificant effect on employee performance, Furthermore, organisational climate and organisational commitment had a significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. This means that job satisfaction is an intervening variable between the influence of organisational climate and organisational commitment on employee performance.

Keyword: *Work Climate, Organizational Commitment, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang merupakan elemen paling penting di dalam sebuah organisasi untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Ini disebabkan karena pegawai memegang peranan penting dalam organisasi terutama dalam pelaksanaan operasional. Dalam pemerintahan, pegawai berperan penting sebagai penggerak terlaksananya pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan negara, pemerintahan dan pembangunan.

Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam melibatkan berbagai bidang terkait untuk perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan perumahan serta kawasan permukiman. Berikut adalah Program Kegiatan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam Tahun Anggaran 2023. Untuk Pembangunan dan Program Penatagunaan Tanah. Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam, hal ini dapat dilihat pada Laporan Realisasi Anggaran Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam Tahun 2023. Realisasi anggaran Program Penyelesaian Sengketa Tanah Garapan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman

Kabupaten Agam sebesar Rp. 260,10 juta dari anggaran sebesar Rp. 370,72 Juta atau 70,16 % dan realisasi anggaran Program Penyelesaian Ganti Kerugian dan Santunan Tanah untuk Pembangunan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam sebesar Rp. 84,94 juta dari anggaran sebesar Rp. 187,12 Juta atau 45,39 %, hal ini menunjukkan iklim organisasi yang tidak kondusif, komitmen organisasi yang rendah dan kepuasan kerja yang rendah dari pegawai yang mengakibatkan kinerja pegawai menjadi rendah sehingga berpengaruh kepada kinerja organisasi.

Permasalahan kinerja pegawai yang ditemui pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam yaitu ada beberapa pegawai yang kurang memahami sifat dan karakter dari beberapa rekan kerja yang menimbulkan iklim organisasi yang kurang kondusif dan kurangnya komitmen dari beberapa pegawai yang diakibatkan oleh kurang puasnya beberapa pegawai dengan tugas yang diembannya sehingga pekerjaan tidak bisa dilakukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Menurut Lestari, Luthfiyyah Ika Prayekti dan Nala Tri Kusuma, (2023), iklim organisasi mencerminkan tindakan dan pola perilaku yang berasal dari asumsi, makna, serta keyakinan yang membentuk budaya tertentu dan merupakan salah satu elemen kunci untuk mengatur kerja dan struktur organisasi, yang memberikan kerangka yang tepat dalam menganalisis tingkah laku dalam organisasi.

Permasalahan iklim organisasi yang ditemui pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam yaitu kurangnya pemahaman pegawai mengenai struktur organisasi, tanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya, kurangnya kehangatan dan dukungan antar pegawai, kurangnya penghargaan antar pegawai serta terjadinya konflik antar pegawai yang disebabkan kurangnya pemahaman mengenai karakter manusia. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam menumbuhkan komitmen pegawai dalam bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan kepercayaan serta penerimaan pegawai terhadap tujuan organisasi yang sejalan dengan harapan pegawai sehingga muncul kepuasan kerja dan adanya keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut (Sri Mulyani dan Ariska, 2022). Permasalahan komitmen organisasi yang ditemui pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam yaitu kurangnya komitmen dari beberapa pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut tidak bisa diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Kepuasan kerja adalah tanggapan emosional terhadap keadaan di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi cara mereka bertindak dan berkinerja (Lestari Luthfiyyah Ika, Prayekti dan Nala Tri Kusuma, 2023).

Permasalahan kepuasan kerja yang ditemui pada Dinas Perumahan Rakyat dan

Kawasan Permukiman Kabupaten Agam yaitu beberapa pegawai merasa tidak puas dengan gaji yang diterima, merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan, merasa tidak puas karena belum dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, merasa tidak puas dengan sikap atasan dan merasa tidak puas dengan sikap rekan kerja yang menyebabkan pekerjaan yang dilakukannya tidak bisa diselesaikan dengan efektif dan efisien. Melihat besarnya pengaruh iklim organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji atau menganalisis pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan rakyat dan kawasan Permukiman Kabupaten Agam.

METODE PENELITIAN

Adapun penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam ini diterapkan pada bulan Juni 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode NonProbability Sampling yaitu sampel jenuh atau Total Sampling.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada pegawai. Sementara data sekunder bersumber dari referensi pustaka dan litetatur yang terkait. Teknik pengumpulan data menggunakan kusioner yang diukur dengan skala likert. Alat analisis data yang digunakan penelitian ini adalah SmartPLS 3 dengan uji Outer loading, Inner Loading dan Uji Hipotesa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Outer Model

a. Convergent Validity

Tabel 1. Hasil Loading Faktor

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Iklim Organiasi (X1)	X1.1	0.740	Valid
	X1.10	0.843	Valid
	X1.11	0.823	Valid
	X1.12	0.814	Valid
	X1.2	0.622	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	X1.8	0.818	Valid
	X2.1	0.732	Valid
	X2.2	0.683	Valid
	X2.3	0.774	Valid
	X2.4	0.737	Valid
	X2.5	0.834	Valid
	X2.6	0.775	Valid
	X2.7	0.742	Valid
	X2.8	0.646	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	Z1.1	0.746	Valid
	Z1.10	0.732	Valid
	Z1.2	0.691	Valid
	Z1.3	0.717	Valid
	Z1.4	0.740	Valid
	Z1.5	0.840	Valid
	Z1.6	0.871	Valid
	Z1.7	0.924	Vakud
	Z1.8	0.849	Valid
Kinerja (Y)	Z1.9	0.702	Valid
	Y1.1	0.826	Valid
	Y1.10	0.746	Valid
	Y1.3	0.838	Valid
	Y1.4	0.634	Valid
	Y1.5	0.767	Valid
	Y1.7	0.644	Valid
	Y1.8	0.717	Valid
	Y1.9	0.775	Valid
Z8	0.834	Valid	
Z9	0.737	Valid	

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel 1 diatas terlihat bahwa semua indikator telah mempunyai faktor loading lebih besar dari 0,60.

b. Average Variance Ectracted (AVE)

Nilai AVE menggaambarkan validitas konvergen yang memadai yang memiliki arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikator dalam rata-rata. Role of thumb yang digunakan untuk AVE adalah lebih besar dari

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Iklm Organisasi (X1)	0.609	Tinggi
Kepuasan Kerja (Z)	0.616	Tinggi
Kinerja (Y)	0.558	Tinggi
Komitmen Organisasi (X2)	0.551	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Dari tabel 2 dapat diketahui nilai AVE dari setiap konstruk dalam model, disimpulkan bahwa nilai AVE di atas 0,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian ini telah memenuhi syarat kedua validitas konvergen (Convergent Validity), jika suatu model mempunyai nilai AVE di atas 0,5 maka model tersebut dikategorikan mempunyai validitas konvergen (Convergent Validity) yang tinggi.

c. Distriminat Validity

Uji discriminant validity menggunakan fornell larcker criterion, untuk mendapatkan diskriminant validity yang baik dari suatu model penelitian maka akar dari AVE pada konstruk harus lebih tinggi dibanding korelasi kontruk dengan variable laten lainnya. Adapun hasil fornell larcker criterion yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut

Tabel 3. Fornell Larcker Criterion

	Iklm Organisasi (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Komitmen Organisasi (Z)
Iklm Organisasi (X1)	0.781			
Kepuasan Kerja (Z)	0.633	0.785		
Kinerja (Y)	0.537	0.855	0.747	
Komitmen Organisasi (X2)	0.674	0.658	0.663	0.743

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Informasi yang diperoleh dari Tabel 3 di atas adalah semua nilai rasio lebih besar dari korelasinya dengan variable lainnya. Jadi dalam model yang sama variabel iklim organisasi, komitmen organisasi, kepuasan organisasi dan kinerja berbeda satu sama lainnya, sehingga tidak terdapat permasalahan.

d. Cronbach's Aplha

Outer model selain diukur dengan menilai convergen validity dan discriminant validity juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai cronbach alpha dari blok indikator yang mengukur variabel laten. Variabel laten dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,70. Hasil nilai cronbach alpha pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Keterangan
Iklm Organisasi (X1)	0.872	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.929	Reliabel
Kinerja (Y)	0.885	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.884	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Pada tabel 4. model menunjukkan nilai cronbach alpha yang mana semua konstruk berada diatas nilai 0,70. Dapat disimpulkan untuk variabel laten yang berada diatas 0,70 memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk reliabel, baik composite reliability maupun cronbach's alpha mempunyai nilai di atas 0,70. Dengan demikian, semua variabel pada model penelitian ini memiliki internal consistency reliability.

2. Pengujian Inner model

a) Analisis R-square (R^2)

R-square adalah untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-square merupakan hasil (berupa persentase) atas representasi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R2 dipaparkan pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Koefisien determinasi (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.498	0.461
Kinerja	0.755	0.727

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan paparan Tabel 5 di atas diperoleh informasi bahwa sumbangan pengaruh yang diberikan iklim organisasi, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,461. Hal ini berarti bahwa besar pengaruh yang diberikan variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 46,1%, sisanya 53,9% dipengaruhi oleh variabel

lain yang tidak diteliti. Sedangkan pengaruh iklim organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,727 artinya besarnya pengaruh yang diberikan iklim organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja, adalah 72,7%. Sisanya 27,3% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis ini merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel sekaligus dalam rangka membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat jika nilai t statistik > t tabel (1,96) dan nilai p values < 0,05. Hasil uji hipotesis dipaparkan pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Path Coefficients (Mean, T-Statistik, P-Values)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Iklim Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.348	2.594	0.015
Iklim Organisasi -> Kinerja	-0.104	0.418	0.679
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.774	6.026	0.000
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.423	3.871	0.001
Komitmen Organisasi -> Kinerja	0.225	0.913	0.369
Iklim Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.269	2.347	0.026

Sumber : Hasil Pengolahan data PLS 3, 2024

Hipotesis menyatakan bahwa iklim organisasi diduga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam. Nilai p value 0,015 < 0,05 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian dapat diterima atau dapat dikatakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam. Nilai Original sample sebesar 0,348 maka iklim organisasi memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi atau semakin baik iklim organisasi maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Hipotesis menyatakan bahwa komitmen organisasi diduga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam. Nilai p value $0,001 < 0,05$ sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian dapat diterima atau dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai Original sample sebesar 0,423 maka komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi atau semakin baik komitmen organisasi maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Hipotesis menyatakan bahwa kepuasan kerja diduga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam. Nilai p value $0,000 < 0,05$ sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian diterima atau dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai Original sample sebesar 0,774 maka kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi atau semakin baik kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hipotesis menyatakan bahwa iklim organisasi diduga mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam.. Nilai p value $0,679 > 0,05$ sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian ditolak atau dapat dikatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai Original sample sebesar -0,104 maka iklim organisasi memiliki hubungan negatif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi atau semakin baik iklim organisasi maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

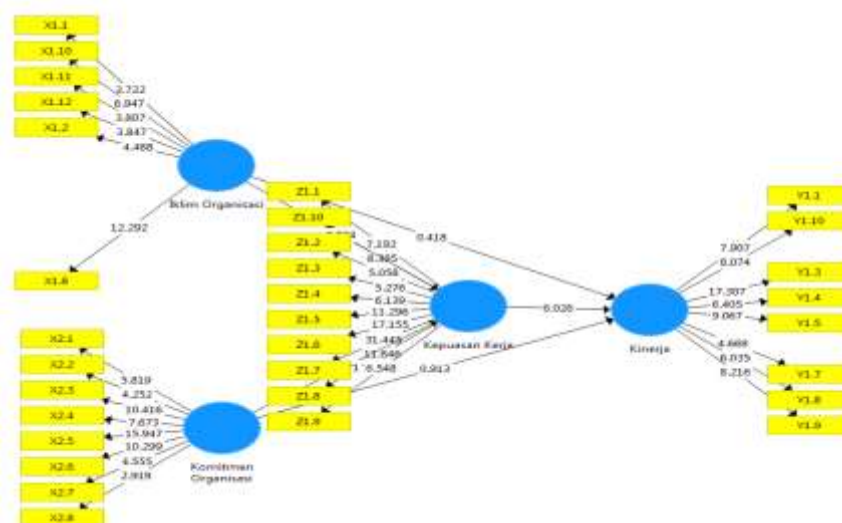
Hipotesis menyatakan bahwa komitmen organisasi diduga mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam. Nilai p value $0,369 > 0,05$ sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian ditolak atau dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai Original sample sebesar 0,225 maka komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi atau semakin baik komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hipotesis menyatakan bahwa iklim organisasi diduga mempunyai pengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam. Nilai p value $0,026 < 0,05$ sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian diterima atau dapat dikatakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam. Nilai Original sample sebesar 0,269 maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan iklim organisasi melalui kepuasan kerja. Dalam hal ini terjadi model analisi regresi model predictor intervening yang artinya variabel intervening ini hanya berperan sebagai variabel prediktor dalam model hubungan yang dibentuk. Dari hasil penelitian koefisien kearah positif jadi semakin meningkat iklim organisasi dan kepuasan kerja, maka semakin meningkat kinerja.

Hipotesis menyatakan bahwa komitmen organisasi diduga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam. Nilai p value $0,005 < 0,05$ sehingga dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis penelitian diterima atau dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam. Nilai Original sample sebesar 0,327 maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan iklim organisasi melalui kepuasan kerja. Dalam hal ini terjadi model analisi regresi model predictor intervening yang artinya variabel intervening ini hanya berperan sebagai variabel prediktor dalam model hubungan yang dibentuk.

Dari hasil penelitian koefisien kearah positif jadi semakin meningkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja, maka semakin meningkat kinerja.



Gambar 1. Hasil Bootstrapping

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan pada Tabel berikut ini.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Penelitian

No	Hipotesa	Hasil
1	Iklm organisasi diduga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam	Ha diterima
2	Komitmen organisasi diduga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam	Ha diterima
3	Kepuasan kerja diduga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam	Ha diterima
4	Iklm organisasi diduga mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam.	Ha ditolak
5	Komitmen organisasi diduga mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam.	Ha ditolak
6	Iklm organisasi diduga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam	Ha diterima
7	Komitmen organisasi diduga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam	Ha diterima

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

PEMBAHASAN

Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam

Berdasarkan hasil penelitian dengan melihat perhitungan statistik bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik iklim organisasi maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat pada Dinas perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam. Hasil ini juga sesuai dengan teori dari (Brockner et al. 2016) yang menyatakan bahwa Iklim organisasi merupakan konsep penjelasan yang berdasarkan pada "persepsi" lingkungan sosial organisasi, sebaliknya kepuasan kerja adalah konsep alternatif yang berdasarkan pada perasaan mengenai persepsi tersebut. Kedua hal tersebut memiliki korelasi, bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi yang baik ditunjukkan oleh adanya sikap keterbukaan, penuh kepercayaan dan tanggung jawab dari dalam diri karyawan (Idrus 2006). Semakin baik iklim organisasi di suatu perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaannya (Adriyani and Dewi 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Ma'muroh, Gunistiyo, and Mariyono 2023) pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal. (Kurniasari, Nimran, and Afrianty 2021) pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri diduga variabel iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam

Berdasarkan hasil penelitian dengan melihat perhitungan statistik bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik pelaksanaan komitmen organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam dalam melaksanakan pekerjaan.

Komitmen organisasional mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi dapat tumbuh mana kala harapan kerja terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja (Arifah and Romadhon 2015). Menurut (Noor 2013), terdapat faktor yang dapat mempengaruhi

kepuasan kerja diantaranya yaitu faktor pada diri pekerja dan faktor pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dapat menyebabkan perilaku yang mempengaruhi fungsi dan komitmen organisasi (Spector and Fox 2010).

Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosyid and Darojat 2022) menunjukkan pengaruh signifikan positif komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Sutedi, Prahiawan, and Nopus 2021) menemukan bahwa semakin kuat komitmen organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai KSP Makmur Mandiri Cabang Kota Tangerang.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam.

Berdasarkan perhitungan statistik pada penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik kepuasan kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam dalam melaksanakan pekerjaan.

Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat (Eliyana and Ma 2019). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan 2021). Kepuasan kerja pegawai yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi yang memiliki pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana and Ma 2019). Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Choudhary and Saini 2021).

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Danayasa Putu Arik, Kawiana I Gede Putu, and Oktarini Luh Nik 2021) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KSP Bayu Merta Sari Gianyar. (Kurniasari, Nimran, and Afrianty 2021) pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ma'muroh, Gunistiyo, and Mariyono 2023) pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam

Berdasarkan perhitungan statistik pada penelitian ini bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam. Hasil ini menjelaskan bahwa tinggi atau rendahnya iklim organisasi tidak akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas

perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari penelitian ini justru menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi yang ada di Dinas perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam tersebut tidak mendukung kinerja pegawai tersebut. Meski secara deskriptif iklim organisasi tersebut telah baik, namun iklim organisasi ini belum dapat mendukung kinerja pegawai tersebut. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ramadhani and Sari 2023) secara parsial iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Kusdarianto, Halim, and Si 2020) Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. (E. K. Pasaribu and Indrawati 2016), menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam

Berdasarkan perhitungan statistik pada penelitian ini bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam. Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa semakin tinggi atau rendahnya komitmen organisasi tidak akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam dalam melaksanakan pekerjaan.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutopo (2018), Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan. (Suardi and Kunci 2021) menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam

Berdasarkan perhitungan statistik pada penelitian ini bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat jika iklim organisasi lebih baik serta didukung dengan kepuasan kerja pegawai yang tinggi. Hasil penelitian (Perbankan et al. 2023) menunjukkan bahwa iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif. (Kurniasari, Nimran, and Afrianty 2021) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjembatani Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. (Santika et al. 2023) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai melalui kepuasan kerja pada RSUD Nyitdah. Kepuasan kerja mampu sebagai variabel mediasi pada hubungan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Nyitdah.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam.

Berdasarkan perhitungan statistik pada penelitian ini bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat jika komitmen organisasi lebih baik serta didukung dengan kepuasan kerja pegawai yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kertiriasih, Vipraprastha, and Sariani 2023) secara tidak langsung ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. (M.A.P. Pratama and Dihan 2017) Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan. (Nugroho, Mahi, and Hifnie 2022) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. (Rahmawati 2024) kepuasan kerja bisa memediasi hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan Hasil penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa Iklim organisasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kemudian Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja merupakan variabel intervening antara pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyani, P. D, and I G. A. M Dewi. 2020. "Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen* 9(10): 3463–85.
- Agam, Disperkim. 2023. Laporan Keuangan Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Agam.

- Arifah, D. A, and C Romadhon. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel." *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)* 2(1): 357–69.
- Brockner, Joel et al. 2016. "When Trust Matters: The Moderating Effect of Outcome Favorability Joel Brockner." *Administrative Science Quarterly* 42(3): 558–83.
- Choudhary, Vikas, and Garima Saini. 2021. "Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment." *European Research on Management and Business Economics* 27(1): 100137. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>.
- Danayasa Putu Arik, Kawiana I Gede Putu, and Oktarini Luh Nik. 2021. "Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar." *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parawisata* 1(3): 975–87.
- Eliyana, Anis, and Syamsul Ma. 2019. "Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership towards Employee Performance." *European Research on Management and Business Economics* 25(3): 144–50. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>.
- Idrus, M. 2006. "Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan." *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro Vol.3* 3(1): 94–106.
- Kertiriasih, Ni N. R, T Vipraprastha, and Ni L. P Sariyani. 2023. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Edunomika* 08(01): 1–15.
- Kurniasari, Novy, Umar Nimran, and Tri Wulida Afrianty. 2021. "Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri)." *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2): 64–73.
- Kusdianto, Indra, Muhammad Halim, and M Si. 2020. "Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Federal International Group Cabang Palopo Oleh Riska Hasbi." *E- Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Ump*: 1–13.
- Lestari, Luthfiyah Ika, and Nala Tri Kusuma (2023) "Pengaruh Iklim Organisasi , Pengembangan Karir , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman." *4179(4)*: 166–76.
- Ma'muroh, Siti, Gunistiyo, and Joko Mariyono. 2023. "Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal."

- PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi 15(2): 266–87.
- Noor, J. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis Dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Padmanabhan, Sindu. 2021. "Current Research in Behavioral Sciences The Impact of Locus of Control on Workplace Stress and Job Satisfaction : A Pilot Study on Private-Sector Employees." *Current Research in Behavioral Sciences* 2(February): 100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>.
- Pasaribu, Saqdiyah et al. 2023. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Universitas Haji Sumatera Utara." *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 6(2): 82–91.
- Perbankan, Jurnal Riset Et Al. 2023. "Pengaruh Fraud Star Terhadap Fraudulent Financial Statement Dengan Komite Audit Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2016-2020)." : 10–22.
- Rahmawati, Ade Azzahra. 2024. "Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai." *Jurnal Keuangan Dan Bisnis* 22(1): 124–43.
- Ramadhani, M, and T. N Sari. 2023. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Prima Terminal Petikemas Belawan." *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan V* 1(2): 148–61.
- Rosyid, M. A, and I Darajat. 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pegawai Pemerintah Daerah Kota Tangerang." *Dynamic Management Journal* 6(2): 55–68.
- Santika, I Putu Et Al. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Nyitdah)." *Journal Of Applied Management Studies (Jamms)* 5(1): 51–61.
- Spector, Paul E, and Suzy Fox. 2010. "Counterproductive Work Behavior and Organisational Citizenship Behavior: Are They Opposite Forms of Active Behavior?" *Applied Psychology: An International Review* 59(1): 21–39.
- Suhardi, Ahmad, and Kata Kunci. 2021. "Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol* 4(2): 1117–24.
- Sutedi, Wawan Prahiawan, and Hayati Nopus. 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening(Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Mandiri Cabang Kota Tangerang)." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)* 5(1): 84–97.
- Sutopo,J.2018. "Kabupaten Klaten Effect Of Budget Participation, Organizational

Commitment, Work Satisfaction , Job Relevant Information , Organizational Culture
And Locus Of Control On Performance Of Employees Financial Part Of Education
Division Regency Of Klaten Sti." Advance 5(1): 54–61