

**DAMPAK IKLIM ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE'S WORK*
PASSION DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
(STUDI PADA ANGGOTA TNI-AD YONIF RAIDER 408/SBH)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

**RIZKI PUTRI PUNGKASARI
NIM. 16.52.11.039**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA
2020**

DAMPAK IKLIM ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE'S WORK PASSION*
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
(STUDI PADA ANGGOTA TNI-AD YONIF RAIDER 408/SBH)

SKRIPSI

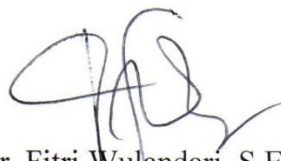
Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh :

Rizki Putri Pungkasari
NIM. 16.52.11.039

Surakarta, 24 Januari 2020

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.
NIP. 19721109 199903 2 002

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : RIZKI PUTRI PUNGKASARI
NIM : 16.52.11.039
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul “DAMPAK IKLIM ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE'S WORK PASSION* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (STUDI PADA ANGGOTA TNI-AD YONIF RAIDER 408/SBH)”

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 24 Januari 2020



Rizki Putri Pungkasari

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : RIZKI PUTRI PUNGKASARI
NIM : 165211039
JURUSAN / PRODI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN SURAKARTA

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul “DAMPAK IKLIM ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE'S WORK PASSION* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (STUDI PADA ANGGOTA TNI-AD YONIF RAIDER 408/SBH)”

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 24 Januari 2020



Rizki Putri Pungkasari

Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.
19721109 199903 2 002
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Rizki Putri Pungkasari

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Rizki Putri Pungkasari NIM: 16.52.11.039 yang berjudul:

“DAMPAK IKLIM ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE'S WORK PASSION* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (STUDI PADA ANGGOTA TNI-AD YONIF RAIDERS 408/SBH)”

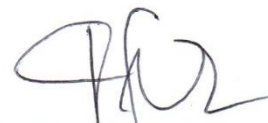
Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah.

Oleh karena itu kami memohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 24 Januari 2020
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.
NIP. 19721109 199903 2 002

PENGESAHAN

DAMPAK IKLIM ORGANISASI TERHADAP *EMPLOYEE'S WORK PASSION* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (STUDI PADA ANGGOTA TNI-AD YONIF RAIDER 408/SBH)

Oleh :

RIZKI PUTRI PUNGKASARI
NIM. 16.52.11.039

Telah dinyatakan lulus dalam ujian Munaqosah
Pada hari Jum'at tanggal 21 Februari 2020 / 27 Jumadil Akhir 1441 H dan
dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Septin Puji Astuti, S.Si., M.T., Ph.D.
NIP. 19781118 200501 2 003



Penguji II
Septi Kurnia Prastiwi, S.E., M.M.
NIP. 19830924 201403 2 002



Penguji III
M. Rofiq Junaidi, M.Hum.
NIK. 19760314 201701 114



Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Surakarta

Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M. Si.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”.

(QS. Al-Insyirah [94] : 5)

“Tidak mungkin ada hasil tanpa usaha, dan tidak mungkin ada perbuatan tanpa suatu tindakan. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sampai mereka sendiri yang mau untuk mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”.

(QS. Ar-Ra'd [13] : 11)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur *Alhamdulillah* saya mampu menyelesaikan skripsi ini, dan khususnya saya persembahkan kepada orang-orang tersayang:

“My Fisrt Support System”, bapak (Mulyono), almh. ibu (Djuariyah) dan ibu sambung saya (Uswatun Khasanah), beserta kakak-kakak saya. Terimakasih untuk dukungannya selama ini, terimakasih untuk do’a nya yang tidak pernah putus untukku.

“My Second Support System”, teman-teman dekat saya Yoga Widia Pradana, Nana Dwi Lestari, dan Kirana Widya Hastuti yang sudah menemani saya disaat susah dan senang. Terimakasih yang sebesar-besarnya untuk Oktaviyana Ayu yang selalu memberikan motivasi sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang diharapkan.

Terima kasih juga saya ucapkan kepada teman-teman yang lainnya, untuk anggota kelas MBS A terimakasih untuk tawa, canda, tangisnya selama ini.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Dampak Iklim Organisasi terhadap *Empoyee's Work Passion* dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Anggota TNI-AD YONIF Raider 408/SBH)”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudofir, S.Ag, M.Pd., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M. Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam, SHI., M.SI., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi san Bisnis Islam.
4. Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si., selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan selama penulisan menyelesaikan skripsi.

5. Khairul Imam, SHI., M.SI., selaku dosen Pembimbing Akademik Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Sekertaris Prodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Komandan, Para Danki, Para Pasi, dan para anggota Batalyon Infanteri Raider 408 / Suhbrastha.
9. Bapak, Ibu, Kakak-kakakku, terimakasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak akan pernah terlupakan.
10. Teman-teman dekatku (Yoga, Oktaviyana, Nana DL, Kirana) yang telah menjadi motivator dalam kehidupanku.
11. Teman-teman kelas MBS A, terimakasih untuk perjalanan menuju kedewasaannya. Untuk setiap tangis, tawa, kebagaian tidak akan pernah terlupakan.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 24 Januari 2020

Penulis

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the influence of organizational climate on organizational commitment with employee's work passion as an intervening variable. This research uses a quantitative method with a statistical approach. The population in this study were the members of the Batalyon Yonif Raider 408 /Suhbrastha Sragen, with a total sample of 121 respondents with sample random sampling probability sampling technique. Data collection through a Likert scale questionnaire scale 1-7. Data analysis techniques using the instrument test, classic assumption test, path analysis, sobel test and model accuracy test.

The variables of this study used three variables, namely the dependent variable, the independent variable and the mediation variable. For the dependent variable (Y) of this study is organizational commitment, for the independent variable (X) organizational climate and for the intervening variable (Z) employee's work passion.

The results showed that organizational climate had a significant positive effect on employee's work passion, employee's work passion had a significant positive effect on organizational commitment, organizational climate had a significant positive effect on organizational commitment, and employee's work passion had positive significant mediating effect on organizational climate and organizational commitment.

Keywords: Organizational Climate, Employee's Work Passion, Organizational Commitment

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional dengan *employee's work passion* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistic. Populasi dalam penelitian ini adalah para anggota Batalyon Infanteri Raider 408/Suhbrastha Sragen, dengan jumlah sampel sebanyak 121 responden dengan teknik *simple random sampling : probability sampling*. Pengumpulan data melalui kuesioner skala Likert skala 1-7, teknik analisis data menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis jalur, uji sobel, dan uji ketepatan model.

Variabel penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel dependen, variabel independen dan variabel mediasi. Untuk variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah komitmen organisasional, untuk variabel independen (X) iklim organisasi dan untuk variabel mediasi (Z) *employee's work passion*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *employee's work passion*, *employee's work passion* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, dan *employee's work passion* berpengaruh positif signifikan memediasi iklim organisasi dan komitmen organisasional.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, *Employee's Work Passion*, Komitmen Organisasional

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
HALAMAN PENYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN.....	iv
HALAMAN NOTA DINAS.....	v
HALAMAN PENGESAHAN MUNAQSAH.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	xi
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7

1.6	Manfaat Penelitian.....	7
1.7	Sistematika Penulisan Skripsi.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....		10
2.1	Kajian Teori.....	10
2.1.1.	Iklm Organisasi.....	10
2.1.2.	Dimensi Iklm Organisasi.....	12
2.1.3.	<i>Employee's Work Passion</i>	16
2.1.4.	Dimensi <i>Employee's Work Passion</i>	18
2.1.5.	Komitmen Organisasional.....	22
2.1.6.	Dimensi Komitmen Organisasional.....	24
2.2	Hasil Penelitian yang Relevan.....	25
2.3	Kerangka Berfikir.....	26
2.4	Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....		29
3.1	Waktu dan Wilayah Penelitian.....	29
3.2	Jenis Penelitian.....	29
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	30
3.3.1.	Populasi.....	30
3.3.2.	Sampel.....	30
3.3.3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	31
3.4	Data dan Sumber Data.....	32
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6	Variabel Penelitian.....	34

3.7	Definisi Operasional Variabel.....	35
3.8	Teknik Analisis Data.....	36
3.8.1.	Uji Instrumen Data.....	36
3.8.2.	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.8.3.	Uji Hipotesis.....	40
3.8.4.	Uji Ketepatan Model.....	43
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		45
4.1	Gambaran Umum Penelitian.....	45
4.1.1.	Deskripsi Umum.....	45
4.1.2.	Deskripsi Responden.....	46
4.2	Pengujian dan Hasil Analisi Data.....	49
4.2.1.	Uji Instrumen Data.....	49
4.2.2.	Uji Asumsi Klasik.....	51
4.2.3.	Uji Hipotesis.....	53
4.2.4.	Uji Ketepatan Model.....	58
4.3	Pembahasan Hasil Analisis Data.....	60
BAB V PENUTUP.....		64
5.1	Kesimpulan.....	64
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	65
5.3	Saran-saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....		67
LAMPIRAN.....		72

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Pemberian Skoring.....	34
Tabel 3.2	Definisi Operasional.....	35
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat.....	47
Tabel 4.5	Derskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4.6	Deskripsi Data Penelitian.....	48
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi.....	49
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas <i>Employee's Work Passion</i>	50
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional.....	50
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	53
Tabel 4.14	Hasil Hipotesis 1.....	54
Tabel 4.15	Hasil Hipotesis 2.....	54
Tabel 4.16	Hasil Uji Determinasi R ²	58
Tabel 4.17	Hasil Uji F.....	59
Tabel 4.18	Hasil Uji t.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	26
Gambar 4.2	Model Lintasan Pengaruh.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lamporan 1	Surat Pernyataan Telah Melakukan Penelitian.....	72
Lampiran 2	Daftar Pertanyaan Kuesioner.....	73
Lampiran 3	Data Responden.....	75
Lampiran 4	Hasil Jawaban Responden.....	79
Lampiran 5	Hasil Frekuensi Distribusi Data.....	91
Lampiran 6	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	93
Lampiran 7	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	95
Lampiran 8	Hasil Uji Hipotesis.....	97
Lampiran 9	Hasil Uji Ketepatan Model.....	99
Lampiran 10	Distribusi Nilai r tabel.....	100
Lampiran 11	Distribusi Nilai t tabel.....	101
Lampiran 12	Distribusi Nilai F tabel.....	102

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan tempat untuk sekelompok orang mewujudkan tujuan bersama. Keanggotaan dalam suatu organisasi, terdapat unsur pimpinan, staf dan pelaksanaan. Demi tercapainya efektifitas dalam organisasi, maka disusun tugas dan tanggung jawab tiap tiap anggota sesuai dengan bidangnya. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pimpinan organisasi (Ginting, 2016).

Selain itu juga perlu adanya peraturan yang mengikat, serta pemberian penghargaan bagi yang berprestasi dan sanksi yang tegas bagi yang melanggar. Disamping pentingnya kesadaran disetiap anggota untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, peran pemimpin sangatlah besar dan penting (Ginting, 2016).

TNI-AD merupakan organisasi yang dilengkapi dengan persenjataan dan bertugas pokok untuk menjaga keutuhan dan kedaulatan Bangsa dan Negara dari hakekat ancaman. Sebagai konsekuensi logisnya, apabila terdapat kekeliruan dalam manajemennya, termasuk dalam menciptakan iklim organisasi, akan menimbulkan akibat buruk dalam pencapaian tugas pokok dan berdampak bagi keselamatan Negara (Ginting, 2016).

Memiliki budaya organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung, nantinya dapat menjadi bentuk rangsangan yang positif dan potensi yang penuh terhadap setiap individu yang ada. Misalnya seperti kenyamanan, situasi yang

kondusif dan suasana yang tenang atau sering disebut juga dengan iklim organisasi (Susanty, 2012).

Penelitian *International Business Machines* (IBM) menunjukkan betapa pentingnya dalam meningkatkan iklim tempat kerja untuk meningkatkan kreativitas, motivasi, dan kepuasan dalam bekerja. Iklim organisasi dinilai penting, karena individu yang termotivasi akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, *work passion* yang lebih besar, dan keterlibatan yang lebih dalam (Permarupan et al., 2013).

Work passion diartikan sebagai bentuk emosional individu yang dirancang untuk membangun tanggapan dari subjek melalui impresi dari hal-hal yang ekstern, seperti pelanggaran atau kesedihan yang dialami (Indriasari & Setyorini, 2018). *Passion* merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong komitmen. Manfaat dari individu yang memiliki *passion* akan melakukan apa saja yang terbaik demi kelangsungan pekerjaan yang dijalankan (Livano, 2014).

Passion di dalam bekerja akan menimbulkan komitmen dalam diri individu. Hal ini pada dasarnya didasarkan oleh konsep *passion* membahas keterlibatan terhadap suatu kegiatan, komponen emosional yang melekat pada aktivitas, dan tingkat nilai terhadap aktivitas (Forest, 2011).

Komitmen organisasional merupakan keterikatan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu memiliki kepercayaan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta memiliki kemauan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja (Wibisono et al., 2016).

Beberapa penelitian sebelumnya dari Jacques Forest dkk (2011), menunjukkan hasil bahwa *passion* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya konsep *passion* membahas keterlibatan terhadap suatu kegiatan, komponen emosional yang melekat pada aktivitas, dan tingkat nilai terhadap aktivitas.

Darmawan (2017), menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun dalam penelitian Permarupan (2013) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan *employee's work passion* sebagai variabel mediasi.

Terdapat pula penelitian dari Maillisa (2016), yang menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari pemaparan diatas, maka perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap iklim organisasi, apakah memang benar-benar dapat mempengaruhi *employee's work passion* dan komitmen organisasional.

Seperti menjadi TNI, komitmen yang harus ditonjolkan oleh para anggota adalah bentuk dari pelaksanaan tugas dengan mengedepankan kepentingan rakyat dan Negara demi melaksanakan pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat. Serta membantu suksesnya tugas kesatuan lain demi menjaga keutuhan NKRI, baik dengan satuan TNI AD maupun kesatuan TNI-AL dan TNI-AU. Namun terdapat pula beberapa anggota yang memilih untuk mengundurkan diri menjadi TNI yang dikarenakan oleh berbagai faktor. Dengan alasan beragam, seperti ingin beralih pekerjaan, terjun kedua politik, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pada penjelasan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Bataliyon Infanteri Raider untuk mengetahui mungkinkah adanya pengaruh iklim organisasi terhadap *employee's work passion* dan komitmen organisasional.

Penelitian ini diharapkan sebagai pemicu model improvisasi untuk meningkatkan iklim organisasi, *employee's work passion* dan juga komitmen berorganisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Dampak Iklim Organisasi terhadap *Employee's Work Passion* dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Anggota TNI-AD YONIF Raider 408/SBH)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dampak iklim organisasi terhadap *employee's work passion* dan komitmen organisasional maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah :

Iklim organisasi menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi, terutama bagi para anggota TNI yang memiliki iklim kedisiplinan yang tinggi, moril yang bagus, jiwa kesatuan atau jiwa korsa dan kecakapan yang tinggi. Kondisi, keadaan dan budaya yang terbentuk dalam tempat kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmennya terhadap organisasi, dengan *passion of work* sebagai variabel mediasi.

Employee's work passion merupakan sesuatu yang mendarah daging di setiap individu. *Work of passion* merupakan kecenderungan terhadap aktivitas

atau pekerjaan yang mau tidak mau seseorang tersebut bersedia menginvestasikan waktu, tenaga, dan pikirannya (Indriasari & Setyorini, 2018).

Contohnya, menjadi TNI bukanlah pekerjaan yang mudah, dimana mereka dituntut untuk tetap prima, penuh tanggung jawab disetiap tugas yang mereka dapatkan. Terlebih lagi jika mereka melakukan tugas di beberapa daerah yang sedang genting keamanannya. Mereka harus mau tidak mau menjalankan tugas tersebut dan harus berpisah dengan keluarga. Seseorang dengan *work of passion* yang tinggi akan merasa bahwa pekerjaannya adalah panggilan jiwa.

Sedangkan komitmen organisasional merupakan hasil akhir dari iklim organisasi dan *employee's work passion*, dimana komitmen organisasional berkaitan erat dengan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu organisasi. Komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas anggota terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Dengan demikian, penulis berfokus pada penelitian adakah dampak iklim organisasi dengan *employee's work passion* dan komitmen organisasional.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar permasalahan yang dikaji lebih terarah dan mendalam serta tidak terlalu luas jangkauannya, maka permasalahan dibatasi pada dampak iklim organisasi terhadap *employee's work passion* dan komitmen organisasional.

Membangun iklim organisasi yang positif dapat menjadikan orang yang berada dalam organisasi tersebut menjadi baik pula dan bahkan akan muncul

perasaan untuk terus bertahan dalam organisasinya. Bentuk loyalitas yang tinggi akan dapat merambat pada komitmen organisasional yang tinggi pula.

Walaupun tekanan dalam sebuah organisasi tidak bisa dihindari, namun *employee's work passion* mengambil peran dalam hal ini. Iklim organisasi akan menjadi dukungan yang diberikan oleh organisasi untuk kenyamanan sumber daya manusia dan *employee's work passion* sebagai elemen yang mendasari untuk mengukur perilaku individu dan komitmen organisasional akan mengevaluasi sistem nilai dari karyawan secara tidak langsung.

1.4 Rumusan Masalah

Pada penelitian ini, terdapat satu variabel independen yakni iklim organisasi yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional sebagai variabel dependen dengan *employee's work passion* sebagai variabel mediasi. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, agar permasalahan yang dikaji lebih terarah dan mendalam serta tidak terlalu luas jangkauannya, maka permasalahan dibatasi pada dampak iklim organisasi terhadap *employee's work passion* dan komitmen organisasional.

Memperlakukan organisasi dengan baik dapat memastikan untuk kedua komponen berikut, seperti iklim organisasi dan *employee's work passion* menjadi positif. Kewajiban iklim organisasi menciptakan *employee's work passion* dan ini diperlukan untuk mempengaruhi tingkat komitmen terhadap kesejahteraan organisasi. Pertanyaan penelitian yang akan diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *employee's work passion*?
2. Apakah *employee's work passion* berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan mediasi *employee's work passion*?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap *employee's work passion*.
2. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara *employee's work passion* terhadap komitmen organisasional.
3. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh langsung antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional.
4. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional dengan mediasi *employee's work passion*.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi peneliti khususnya maupun bagi pembaca pada umumnya. Adapun manfaat dari penelitian ini secara rinci yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dapat digunakan sebagai sumber informasi dan diharapkan dapat menambah ilmu penelitian dalam pengetahuan yang berhubungan dengan iklim organisasi, *employee's work passion*, dan komitmen organisasional. Diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih konkrit dan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Bagi penulis : Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya. Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia usaha dengan materi yang telah dipelajari di perguruan tinggi.

Bagi pembaca : Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca mengenai komitmen organisasi serta berbagai aspek yang mempengaruhinya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya. Diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lanjutan.

1.7 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi tiga bagian yaitu bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir. Pada bagian awal skripsi ini memuat halaman judul, halaman pengesahan, abstrak, kata pengantar, motto dan persembahan, daftar isi, daftar tabel dan daftar lampiran. Bagian skripsi ini terdiri dari lima bab, antara lain sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat uraian mengenai latar belakang, permasalahan, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat uraian mengenai konsep dan prinsip dasar yang dijadikan landasan teori bagi peneliti yang akan dilakukan. Landasan teori ini berisi tentang pengertian iklim organisasi, *employee's work passion*, dan komitmen organisasional, serta menjelaskan beberapa dimensi iklim organisasi, *employee's work passion*, dan komitmen organisasional.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat uraian mengenai proses tahapan atau kerangka penelitian yang akan dilakukan dalam menjawab permasalahan penelitian mencapai tujuan penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat uraian tentang gambaran umum, penelitian, pengujian dan hasil analisis data serta pembahasan hasil analisis data atas pembuktian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan atau hasil penelitian dan saran yang diberikan dengan hasil penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1.Kajian Teori

2.1.1. Iklim Organisasi

Pengkajian mengenai iklim organisasi dipelopori oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, saat Kurt Lewin berupaya mengaitkan perilaku manusia dengan lingkungannya. Di dalam pengkajian tersebut Lewin menghadirkan sebutan ‘atmosfir’ yang terikat atas medan psikologi. Untuk menggambarkan identitas ‘medan psikologis’, patut memperkirakan perihal khusus, seperti maksud, stimulan, kepentingan, hubungan sosial maupun identitas yang berciri lebih umum, seperti atmosfir (misalnya, atmosfir yang simpatik, serius, atau perseteruan) atau tingkat kebebasan yang ada (Nurhasnawati & Mhd, 2018).

Identitas medan ini secara menyeluruh sama primernya terhadap ilmu psikologi, jika dianalogikan misalnya terhadap medan berat di dalam ilmu fisika klasik dalam penjelasan peristiwa-peristiwa. Atmosfir psikologis adalah fakta empiris dan merupakan bukti yang dapat diuraikan secara ilmiah (Nurhasnawati & Mhd, 2018).

Permulaan histori pengkajian mengenai iklim organisasi diawali oleh Andrew W. Halpin dan D.B. Crofts tahun 1963 yang terpusat terhadap bidang pendidikan. Iklim organisasi diinterpretasikan menjadi keadaan lingkungan kelas yang berimbas terhadap kreativitas siswa hingga mengakibatkan timbulnya pengkajian mengenai iklim organisasi dalam artian ‘praktek lingkungan kerja’ (Susanty, 2012).

Organisasi tidak lepas dari lingkungan yang ada di sekitarnya. Lingkungan kerja dalam organisasi memiliki dampak yang kekal akan antusiasme karyawan yang melaksanakan operasi produksi di dalam organisasi, untuk mendapatkan misi tersebut, organisasi mesti bisa memperkirakan semua permasalahan yang berimbas terhadap prosedur dalam kelancaran produksi secara akurat dan efisien. (Chandra & Setiawan, 2018).

Iklm organisasi diartikan menjadi karakteristik lingkungan internal. Lingkungan internal merupakan lingkungan kerja yang berkedudukan di dalam organisasi tersebut secara formal mempunyai keterlibatan yang langsung serta subjektif terhadap organisasi (Chandra & Setiawan, 2018). Iklm organisasi menggambarkan kapasitas lingkungan internal organisasi yang relatif selalu berproses, dilakukan oleh anggota organisasi, mempengaruhi perbuatan mereka dan bisa digambarkan dalam definisi satu set karakteristik atau sifat organisasi (Nurhasnawati & Mhd, 2018).

Organisasi yang satu dengan organisasi yang lain mempunyai iklm yang bermacam-macam. Semacam iklm organisasi yang memiliki sifat adil, kondusif, atau bisa saja bersifat mendesak. Iklm organisasi memberi pengaruh implementasi dan kebijaksanaan sumber daya manusia yang didapat oleh anggota organisasi. Keragaman pekerjaan yang dipertimbangkan di dalam organisasi, atau karakteristik individu yang ada akan mendefinisikan perbedaan tersebut (Purwanti & Nurhayati, 2017).

Terdapat pula beberapa ahli yang menyampaikan tentang iklm organisasi dengan sudut pandang yang berbeda. Iklm organisasi menjadi pemahaman

anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang memiliki keterikatan dengan organisasi secara terus menerus mengenai lingkungan internal organisasi yang nantinya akan membawa pengaruh dalam perbuatan dan perilaku organisasi (Armaya et al., 2016).

Pemahaman lainnya yakni menyebutkan bahwa iklim organisasi penting untuk dibentuk karena menggambarkan pemahaman individu terhadap sesuatu mengenai hal yang diberikan untuk organisasi dan menjadikannya sebagai patokan untuk menentukan tingkah laku bagi anggota berikutnya. Iklim organisasi ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi (Ausri, 2018).

2.1.2. Dimensi Iklim Organisasi

Dimensi iklim organisasi dikemukakan oleh George H. Litwin dan Robert Stringer pada tahun 1968. Terdapat enam dimensi dalam iklim organisasi yang mereka rumuskan. Hal tersebut mereka peroleh dari beberapa penelitian yang telah mereka lakukan sebelumnya. Enam dimensi iklim organisasi yakni;

Tanggung jawab (*responsibility*), diartikan sebagai perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri dan tidak harus mengecek ulang atas keputusan yang telah diambil, ketika karyawan memperoleh suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan menyadari bahwa itu merupakan pekerjaan (Dewi, 2016).

Dimensi iklim organisasi berikutnya yakni penghargaan (*recognition*). Dengan memberikan penghargaan mestinya akan dapat menimbulkan dampak terhadap sudut pandang karyawan kepada organisasinya. Penghargaan bisa menjadi jenis komplimen dan sokongan dari pimpinan terhadap bentuk dari

pekerjaan karyawan (Hartanto & Kurniawan, 2015). Terdapat pula pendapat lain yang mengungkapkan bahwa penghargaan berhubungan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas kerja yang baik (Pasaribu & Kariono, 2014).

Standar (*standards*), adalah mengukur perasaan berupa tekanan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Seperti kondisi kerja yang sedang dihadapi karyawan di dalam perusahaan (Susanty, 2012). Terdapat pendapat lain, standar yakni untuk menilai tanggapan mengenai pentingnya kinerja dan transparansi mengenai pengharapan yang berkaitan dengan kinerja dalam organisasi (Hardjana, 2013).

Kejelasan atau *clarity*, merupakan hubungan antara peran karyawan dan tujuan organisasi diidentifikasi dengan jelas. Serta perasaan anggota organisasi tentang fakta bahwa karyawan harus tahu persis apa harapan dari pekerjaan mereka (Akbaba & Altindag, 2016). Penjelasan yang mendukung lainnya yakni menyebutkan bahwa *clarity* merupakan bagaimana harapan tersebut berhubungan dengan tujuan dari organisasi (Permarupan et al., 2013).

Berikutnya yakni adalah *flexibility*, suatu organisasi yang mampu menerima dan menghargai sebuah ide-ide yang baru dan persepsi anggota organisasi tentang fakta betapa tidak perlunya aturan dan prosedur organisasi (Akbaba & Altindag, 2016). Adapula pendapat lain yang menjelaskan bahwa *flexibility* merupakan sejauh mana karyawan merasa tidak ada aturan atau

prosedur yang tidak perlu dan meras bahwa ide-ide baru mudah diterima (Permarupan et al., 2013).

Team spirit, merupakan perasaan anggota organisasi tentang fakta bahwa mereka merasa bahwa semua orang bekerja untuk tujuan bersama. Serta perasaan dimana karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut dan karyawan akan menyerahkan lebih banyak upaya jika diperlukan (Akbaba & Altindag, 2016).

Terdapat pendapat lain, yang menyebutkan bahwa iklim organisasi memiliki dimensi yang berbeda, yakni kepuasan sarana-sarana manajemen (*managerial tools*), peluang pelatihan (*training opportunities*), komunikasi dan pemrosesan informasi (*communication and information processing*), struktur organisasi (*organization structure*) dan gaya kepemimpinan manajemen (*management leadership style*) (Seghieri et al., 2015).

Adanya kekhawatiran yang berkembang mengenai globalisasi, dan kelangkaan sumber daya serta meningkatnya minat dan kesadaran public membuat organisasi mencari dan mengimplementasikan *managerial tools*. *Managerial tools* adalah satu-satunya dimensi yang dirasa signifikan dalam iklim organisasi, dimana terdapat aspek-aspek yang berkaitan dengan sistem penghargaan (Danubianu & Cristian, 2016).

Training opportunities merupakan sebuah peluang pelatihan yang dinilai sebagai bentuk dukungan organisasi terhadap anggota dari organisasi, yang diharapkan adanya timbal balik dari anggota tersebut terhadap organisasi. Seseorang yang telah bekerja pada organisasi tersebut diharapkan dapat membalas

dengan perilaku yang baik dengan cara meningkatkan komitmen terhadap organisasi (Gripde Andries, 2019).

Seseorang dapat merasakan kepuasan jika merasa kompeten untuk melakukan pekerjaan, yang dicapai dengan adanya program pelatihan yang lebih baik. Sebuah organisasi yang memberikan pengetahuan sebagai sumber mendapatkan keunggulan kompetitif dibanding pesaing, harus membangun sistem yang memastikan belajar terus-menerus dan melakukan pelatihan secara efektif (Sulaefi, 2017).

Communication atau komunikasi merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Komunikasi adalah bentuk pertukaran informasi, pemikiran dan emosi antara individual kelompok, dengan kata lain, komunikasi memiliki peran mendasar dalam menyeimbangkan individu dan tujuan organisasi (Agarwal Ashish, 2012), sedangkan *information processing* atau pemrosesan informasi. Pemrosesan informasi merujuk pada cara mengumpulkan atau menerima stimuli dari lingkungan, mengorganisasi data, memecahkan masalah, menemukan konsep-konsep, serta menggunakan simbol verbal dan non-verbal (Eleen, 2016).

Struktur organisasi didefinisikan sebagai sistem formal hubungan otoritas dan tugas yang mengendalikan dan mengoordinasikan tindakan dan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Organisasi struktur menggambarkan pengaturan formal pekerjaan dan tugas dalam organisasi, yakni berupa alokasi wewenang dan tanggung jawab, serta bagaimana aturan dan peraturan dijalankan oleh pekerja. Sebagian besar studi yang ada pada struktur

organisasi fokus pada sentralisasi, formalisasi, dan standarisasi. Sentralisasi mengacu pada konsentrasi otoritas pengambilan keputusan di tingkat atas organisasi. Dalam organisasi yang tersentralisasi, pengambilan keputusan dijaga di tingkat atas, sementara di dalam sistem desentralisasi organisasi keputusan didelegasikan ke tingkat yang lebih rendah (Manar Ibrahim, 2014).

Management and leadership style, merupakan konsep dan definisi gaya kepemimpinan dapat berbeda dari satu orang, atau situasi. Kata "kepemimpinan" telah digunakan dalam berbagai aspek seperti politik, bisnis, akademisi, pekerjaan sosial, dll. Pandangan sebelumnya tentang kepemimpinan menunjukkannya sebagai kemampuan pribadi (Yusuf, 2014).

Sejauh mana anggota organisasi berkontribusi dalam memanfaatkan sumber daya organisasi sama-sama tergantung pada seberapa baik para manajer (pemimpin) organisasi memahami dan mengadopsi gaya kepemimpinan yang tepat dalam menjalankan peran mereka sebagai manajer dan pemimpin. Jadi, efisiensi dalam mobilisasi sumber daya, alokasi, pemanfaatan dan peningkatan organisasi kinerja tergantung sebagian besar pada gaya kepemimpinan di antara faktor-faktor lain (Yusuf, 2014).

2.1.3. *Employee's Work Passion*

Pemahaman mengenai *passion* mempunyai kehendak yang kompeten atas kegiatan yang digemari, mereka mempersembahkan waktu serta tenaga yang dimiliki untuk kegiatan tersebut. Seseorang akan menjadi *passionate* terhadap kegiatan tertentu melalui dua proses penting yaitu penilaian terhadap aktivitas dan

internalisasi pada representasi aktivitas dalam aspek inti dari diri seseorang yaitu identitas seseorang (Dewi, 2016).

Passion adalah ambisi yang menggebu, itikat kuat dan sugesti yang menjadikan orang disiplin untuk meraih tujuannya. Harapan seseorang dapat terwujud jika dia mempunyai *passion* serta kemauan yang bulat untuk menjadikannya kenyataan. Dengan demikian *passion* adalah, keadaan psikologis yang diidentifikasi dengan adanya emosi positif yang kuat, hasrat diri dan implikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dinilai memiliki makna (Dewi, 2016).

Work passion merupakan bentuk dari emosi karyawan yang dibentuk untuk membangun tanggapan yang kuat dari subjek dengan tanggapan dari hal – hal yang keras, semacam pengingkaran atau kemuraman yang sedang dialami oleh seseorang. Seseorang dengan *work passion* yang tinggi akan lebih mudah mencintai pekerjaannya dan dia akan memberikan waktunya dan energinya untuk pekerjaan tersebut. Hal ini disebabkan karena orang *work passion* yang tinggi akan merasa bahwa pekerjaannya adalah panggilan jiwanya (Indriasari & Setyorini, 2018).

Kebermaknaan pekerjaan dapat memudahkan pencarian untuk perilaku psikososial dan pengalaman psikologis. Makna pekerjaan juga dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh penghargaan. Karyawan bekerja dengan melibatkan aspek kognitif dan afektif sehingga dengan penghargaan akan berdampak pada hasil pekerjaan. Individu yang mencapai kebermaknaan

pekerjaan akan memiliki hasil positif bagi organisasi (Indriasari & Setyorini, 2018).

Penggunaan istilah *employee's work passion* memiliki tujuan untuk membedakan konstruk dari redundansi, kebingungan, dan kesalahan interpretasi yang berhubungan dengan *work engagement*. *Employee's work passion* sebagai ketekunan individu, keadaan emosi yang positif, yang didasarkan pada sesuatu yang bermakna, keadaan yang sejahtera, yang muncul dari penilaian kognitif dan afektif yang berulang mengenai berbagai situasi pekerjaan dan organisasi yang menghasilkan perilaku dan intense kerja yang konsisten dan konstruktif (Sulastiana et al., 2018).

2.1.4. Dimensi *Employee's Work Passion*

Dimensi *work passion* menurut Drea Zigarmi (2011) terdiri dari delapan dimensi. Terdiri dari pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*), kolaborasi (*collaboration*), keadilan (*fairness*), otonomi (*autonomy*), pengakuan (*recognition*), perkembangan (*growth*), hubungan yang baik dengan pimpinan (*connectedness with leader*), hubungan yang baik dengan kolega (*connectedness with colleagues*). Beberapa penjelasan dimensi *work passion* adalah sebagai berikut;

Meaningful work atau pekerjaan yang bermakna adalah opsi dan profesionalisme seseorang yang meliputi prinsip terhadap peran kerja dan misi yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dalam memaknai pekerjaannya sampai bisa mempersembahkan partisipasi yang maksimum untuk organisasi. *Meaningful work* mempunyai tiga perspektif yaitu *positive meaning*, *meaning making*, *greater*

good motivation. Situasi yang mengakibatkan *meaningful work* yakni budaya, pembelajaran, perkembangan dan sosialisasi (Kawuyang, 2017).

Collaboration atau kolaborasi, yaitu bekerja berdampingan untuk mencapai visi bersama. Kolaborasi umumnya menyangkut segmentasi tugas, dimana setiap individu menjalankan setiap pekerjaan yang menjadi kewajiban untuk terwujudnya visi bersama (Pitri, 2016). Pendapat lain menyebutkan, kolaborasi merupakan dimana karyawan merasa bahwa lingkungan dan budaya organisasi mampu meningkatkan kerjasama (Permarupan et al., 2013). Proses kolaborasi pada organisasi memiliki fungsi yang bermakna, mengemukakan sesuatu yang baru diperoleh individu organisasi maupun diluar organisasi (Geiyono & Muhammad, 2018).

Fairness merupakan tanggapan individu terhadap keadilan baik dalam target maupun proses, sebagai bentuk motivasi bagi individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. *Fairness* membentuk interpretasi tentang bagaimana proses kognitif membentuk emosi, cemburu dan ketidakefisienan (Yusnaini, 2010). Kondisi karyawan merasakan lingkungan dimana gaji, manfaat dan sumber daya dan beban kerja adil dan seimbang, serta sikap toleransi satu sama lain dan pemimpin bertindak dengan cara yang etis (Permarupan et al., 2013).

Autonomy atau otonomi menyangkut tingkat konsekuen karyawan terhadap hasil pekerjaannya. Seperti hasil kerja yang efektif dan tingkat stimulasi intrinsik yang tinggi. Otonomi menggambarkan kualitas indenpendensi kemandirian, dan kebijaksanaan yang dimiliki individu dalam mengatur atau

merancang suatu pekerjaan dan memutuskan upaya apa yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Sugiyarti & Meiliana, 2018). Disisi lain kolaborasi menggambarkan kondisi dimana karyawan mempunyai sarana untuk melaksanakan wewenang, dan menghasilkan keputusan (Permarupan et al., 2013).

Recognition merupakan bentuk sanjungan, penghormatan dan penghargaan yang karyawan terima dari rekan sejawan dan atau pemimpin mereka dan dimana mereka mendapatkan imbalan berupa uang untuk suatu hal yang sudah dicapai, dan dimana mereka memiliki kontribusi hubungan positif terhadap orang lain (Permarupan et al., 2013). Bentuk dari *recognition* yakni setiap karyawan mempunyai peluang untuk mendapatkan penghargaan semacam *employee of the month*.

Growth merupakan keadaan karyawan merasakan lingkungan dimana orang mempunyai kesempatan belajar, berkembang secara kompeten, dan pengembangan ketrampilan yang mengarah pada kemajuan dan pengembangan karier (Permarupan et al., 2013).

Sedangkan *connectedness with leader*, merupakan keadaan dimana karyawan merasakan bahwa mereka di percaya oleh pemimpin dan dimana pemimpin berupaya untuk membangun keterikatan interpersonal dengan karyawan, dan *connectedness with colleagues* merupakan keadaan dimana karyawan merasa bahwa rekan kerja mempercayai mereka dan rekan kerja mereka berupaya untuk membangun ikatan interpersonal dengan mereka (Permarupan et al., 2013).

Pendapat lain memberikan penjelasan dimana *work passion* didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan mengalami emosi positif yang intens di tempat kerja meliputi perasaan gembira, antusiasme dan vitalitas yang tinggi. Kemudian memiliki tingkat kenikmatan kerja dengan motivasi diri untuk melakukan pekerjaan, memandang identitas seseorang dengan hubungan yang bermakna, serta kemauan untuk belajar dan meningkatkan kinerja secara berlanjut.

Berdasarkan pada pemahaman tersebut, dapat dirumuskan dimensi yang berbeda, yakni berupa menikmati pekerjaan (*work enjoyment*), motivasi diri (*self-motivational*), konsep diri (*self-identity*) dan perasaan ingin belajar (*sense of learning*) (Seghieri et al., 2015).

Work enjoyment dalam dunia kerja merupakan suatu rasa untuk menikmati pekerjaan, yang akan mendorong semangat bekerja dengan penuh tanggung jawab pada setiap karyawan. Karyawan yang dapat memperlihatkan semangat kerja akan memiliki keterlibatan positif terhadap pekerjaan mereka. Hal ini berhubungan dengan motivasi dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya (Nugroho, 2015).

Teori-teori tentang motivasi banyak dipelajari dalam ranah studi manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan psikologi. Secara sederhana definisi motivasi dapat diartikan sebagai dorongan. Banyak sekali definisi motivasi yang dikemukakan oleh para ahli dalam literatur, salah satu definisi tentang motivasi menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu variabel yang ikut campur tangan yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisasi, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan

menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran (M. Rangga & Prima Naomi, 2007)

Identitas diri merupakan komponen penting yang menunjukkan identitas personal individu. Semakin baik struktur pemahaman diri seseorang berkembang, semakin sadar individu akan keunikan dan kemiripan dengan orang lain, serta semakin sadar akan kekuatan dan kelemahan individu dalam menjalani kehidupan. Sebaliknya, jika kurang berkembang maka individu semakin tergantung pada sumber-sumber eksternal untuk evaluasi diri (Ramadhan, dkk, 2019).

Sense of learning, merupakan hasrat pada diri untuk mau belajar, mengembangkan diri. *Sense of learning* tidak akan ada jika organisasi tidak mendukung, tidak memberikan kesempatan untuk tumbuh, berkembang secara kompeten dan mengembangkan ketrampilan untuk kemajuan organisasi dan pengembangan karir (Permarupan et al., 2013).

2.1.5. Komitmen Organisasional

Karyawan yang diberikan dukungan tentu akan merasa diperlukan, dihormati dan merasa diikutsertakan dalam aktivitas organisasi, lantas akan muncul komitmen terhadap organisasi. Cara bejalannya komitmen tentu saja memerlukan waktu yang tidak singkat (Purnama et al. , 2016).

Komitmen organisasi merupakan sifat keterikatan antara individu dengan organisasi, dimana individu memiliki kepercayaan diri terhadap kualitas dan visi organisasi, munculnya kemauan untuk berupaya secara tekun untuk keperluan

organisasi dan memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Wibisono et al., 2016).

Terdapat pendapat yang tidak jauh berbeda, komitmen organisasi adalah hasrat anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan mau berjuang untuk tetap bertahan menjadi anggota dalam organisasi dan mau berupaya bagi terwujudnya visi organisasi (Mailisa et al., 2016).

Komitmen sebagai hal yang belaku universal, tanpa melihat umur, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, gaji, status sosial, dan lain-lain. Komitmen organisasi mengarah pada tingkat buhungan individu dengan organisasi yang dikarakteristikkan dengan tiga aspek yaitu pengakuan dan harapan terhadap tujuan dan nilai yang menjadi pedoman dalam organisasi, kesediaan untuk memanfaatkan semua potensinya untuk kesuksesan organisasi, dan tekak untuk tetap berada atau bekerja dalam organisasi (Rahmawati & Wahyuningsih, 2018).

Pendapat lain yang hampir menyerupai pendapat sebelumnya, tujuan organisasi dapat terwujud jika individu dalam organisasi paham terhadap hak dan kewajibannya di dalam organisasi tanpa memandang jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena terwujudnya tujuan organisasi merupakan hasil kerja seluruh anggota organisasi yang bersifat kolektif (Ida & Sudirjo, 2015).

Gagasan beberapa ahli mengenai komitmen memiliki banyak versi dengan sudut pandang yang berbagai macam. Komitmen organisasi merupakan bentuk kemauan sebagai pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan demikian komitmen organisasi memengaruhi apakah seorang pekerja akan tetap tinggal

sebagai anggota organisasi atau meninggalkan untuk mencari pekerjaan lain (Fatmawati & Gustina Pane, 2017).

Ini artinya, komitmen merupakan suatu sikap yang menggambarkan loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan suatu proses anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka kepada organisasi demi kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan (Fatmawati & Gustina Pane, 2017).

2.1.6. Dimensi Komitmen Organisasional

Teori dari Allen dan Meyer (1991) komitmen organisasi terdiri dari tiga, yakni adalah komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, komitmen normatif. Pertama adalah komitmen afektif, yaitu hubungan emosional karyawan, regognisi dan keterikatan karyawan dalam suatu organisasi, individu bertahan dalam suatu organisasi karena adanya hubungan emosional dan kemuan yang timbul dari dalam diri sendiri (Purnama et al., 2016).

Berikutnya adalah komitmen berkesinambungan, yaitu komitmen yang berdasarkan hilangnya keterikatan yang berbentuk keluarnya karyawan dari organisasi. Karyawan tetap bertahan pada organisasi karena ia memerlukan keuntungan financial atau gaji yang tidak didapatkan dalam pekerjaan lain (Purnama et al., 2016).

Selanjutnya, atau yang terakhir adalah komitmen normative, yaitu komitmen yang timbul sebaba adanya perasaan wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi karena perbuatan tersebut merupakan sesuatu hal yang benar dan wajib dilaksanakan. Karyawan tetap tinggal dalam organisasi karena merasa wajib loyal

pada organisasi dan sejalan dengan nilai-nilai yang dimiliki (Purnama et al., 2016).

2.2. Hasil Penelitian yang Relevan

Ada beberapa hasil penelitian yang relevan dan dapat dijadikan rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan. Dalam hal ini, adapun beberapa hasil penelitian terdahulu yang pernah disampaikan oleh Kustianto dan Abidin Iskhak (2015), hasil penelitiannya adalah dengan adanya iklim organisasi yang kondusif, akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja yang akan berdampak pada komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tersebut.

Adapun sebuah penelitian dari Permarupan, Ahmad Saufi, dkk (2013), bukan tugas yang mudah bagi manajemen dan organisasi untuk merancang dan mengadaptasi iklim organisasi yang efektif tanpa dukungan dan dedikasi dari karyawan itu sendiri. Namun, manajemen dapat merencanakan dan mencanangkan pendekatan yang berlaku bagi semua pihak, khususnya terhadap karyawan. Penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel-variabel yang berkaitan.

Penelitian selanjutnya dari Mailisa, Hendri dkk (2016), dimana terdapat dampak yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasional. Dengan meningkatnya tingkat positif pada iklim organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Penelitian terdahulu yang selanjutnya oleh Marli dan Fitria (2015), hasil penelitian tersebut yaitu bahwa semakin kondusif iklim organisasi di dalam suatu

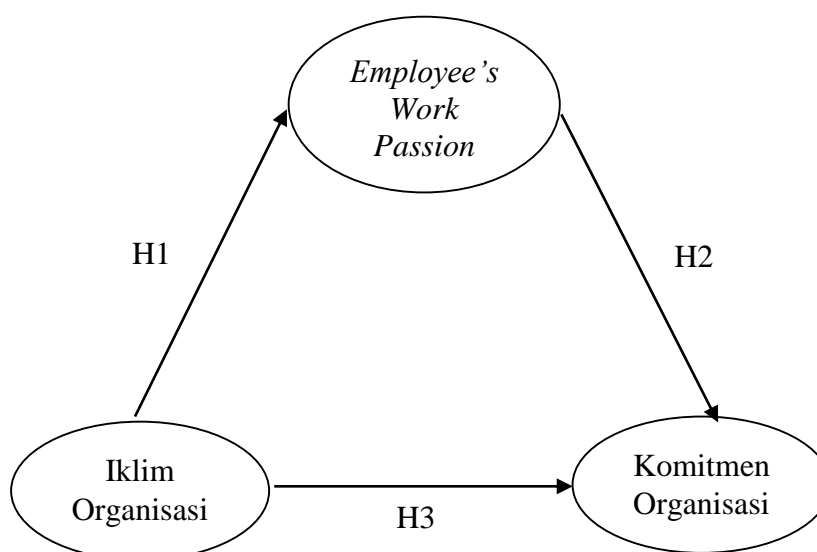
organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional. Dari motivasi kerja yang kuat akan menghasilkan komitmen yang kuat pula.

Penelitian terbaru, dari Ausri, Heru Susilo dkk (2018), penelitian ini menjelaskan bahwa arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel iklim organisasi yang baik maka komitmen organisasional bagi karyawan akan semakin tinggi pula. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung iklim organisasi terhadap komitmen organisasional sebesar 48,1% .

2.3.Kerangka Berfikir

Berdasarkan latar belakang, kajian teori, dan penelitian terdahulu diatas, disusun suatu kerangka konseptual yang menggambarkan pengaruh antara variabel independen, variabel *intervening*, dan variabel dependen. Berdasarkan latar belakang, kajian teori, dan penelitian terdahulu diatas, disusun suatu kerangka konseptual seperti berikut,

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Keterangan :

H1 menunjukkan adanya pengaruh iklim organisasi terhadap *employee's work passion*.

H2 menunjukkan adanya pengaruh *employee's work passion* terhadap komitmen organisasional.

H3 menunjukkan adanya pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional

H4 menunjukkan adanya pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional dengan variabel mediasi *employee's work passion*.

Pada gambar diatas, penelitian ini akan melihat pengaruh variabel independen berupa iklim organisasi, dengan variabel mediasi yaitu *employee's work passion*, terhadap komitmen organisasional. Penulis ingin mengetahui apakah berdampak atau tidaknya variabel-variavel yang terikat tersebut.

2.4.Hipotesis

Berdasarkan hasil dari rumusan masalah, tujuan dan landasan teori yang perlu diuji kebenarannya, dan uraian mengenai model, maka dibuat hipotesis sederhana sebagai berikut;

H1 : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *employee's work passion*. Iklim organisasi yang tepat dapat menciptakan *passion* kerja karyawan dan hal ini diperlukan untuk melihat dampaknya dari tingkat komitmen terhadap kesejahteraan organisasi (Permarupan et al., 2013).

H2 : *Employee's work passion* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Analisis bukti empiris telah membuktikan bahwa karyawan yang

memiliki *work passion* dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih besar, akan menimbulkan komitmen yang kuat kepada perusahaan dan sedikit niat untuk pindah. Sebaliknya, jika seorang karyawan dengan *work passion* rendah akan menunjukkan perilaku yang sebaliknya pula (Stoia, 2017).

H3 : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian dari Mailisa, Hendri, dkk (2016), menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian tersebut juga didukung oleh Suaraningsih (2013), yang menunjukkan bahwa iklim organisasi mendekati baik dengan nilai rata-rata 3,61, yang berarti bahwa iklim organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H4 : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dengan mediasi *employee's work passion*. Penelitian dari Permarupan, Ahmad Saufi, dkk (2013), menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel-variabel yang berkaitan yakni iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan mediasi *employee's work passion*.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Wilayah Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dari penyusunan proposal sampai seterusnya hingga laporan penelitian dan data-data yang diperlukan untuk mendukung penelitian ini benar-benar sudah dapat terkumpul dan dinilai relevan, yakni pada bulan Januari 2020.

Wilayah penelitian berada di lini militer. Dalam penelitian ini, yang akan dianggap tepat dengan tema adalah bidang kemiliteran, seperti YONIF RAIDER yang nantinya akan mengambil beberapa anggota TNI-AD dari beberapa tingkat pendidikan militer. Tepatnya berada di Jl. Sukowati, Kabupaten Sragen.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian secara kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian untuk menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat digunakan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang memiliki karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hubungan di antara variabel-variabel dianalisis menggunakan teori yang objektif (Sujarweni, 2015).

Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara iklim organisasi terhadap

employee's work passion dan komitmen organisasi. Melalui penelitian ini akan terbukti seberapa besar dampak yang akan berpengaruh antara iklim organisasi dengan *employee's work passion* dan komitmen organisasional.

3.3 Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kapasitas dan individualitas khusus yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan akan diambil kesimpulannya (Pradana & Reventiary, 2016). Sehingga populasi tidak hanya orang, namun juga objek dan benda alam lainnya. Populasi juga tidak hanya berupa jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dikaji, namun termasuk semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut (Sugiyono, 2015). Pada penelitian ini penulis memilih populasi anggota TNI di Batalyon Infanteri Raider 408/Suhbrastha.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel tersebut sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan untuk mewujudkan tujuan serta persoalan dalam penelitian yang telah dikembangkan (Pradana & Reventiary, 2016). Jumlah sampel yaitu jumlah elemen yang akan dimasukkan dalam sampel. Untuk penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 100-200 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah anggota TNI-AD. Karakteristik sampel yang diambil adalah anggota TNI-AD dengan tingkat kelulusan sekolah militer yang berbeda-beda, yakni SECATAM (Sekolah Calon Tamtama), SECABA

(Sekolah Calon Bintara) Reguler maupun Umum, SECAPA (Sekolah Calon Perwira) dan AKMIL (Akademi Militer).

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yakni teknik yang digunakan untuk mengambil sampel yang terbagi menjadi dua macam, yakni *probability sampling* dan *non probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yang dimana setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi bagian dari sampel. *Non probability sampling* berbanding terbalik dengan *probability sampling* yakni seluruh anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk ditetapkan sebagai sampel penelitian (Sujarweni, 2015).

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian yakni dengan *simple random sampling : probability sampling*. Pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Ghozali, 2013).

Jumlah anggota sampel kerap dinyatakan dengan ukuran sampel. Jumlah ukuran sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Roscoe (1982) memberikan saran mengenai ukuran sampel yakni;

Ukuran sampel yang pantas dalam penelitian memiliki standar interval antara 30 sampai dengan 500. Jika sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30. Jika dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate, maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Untuk penelitian eksperimen sederhana, yang

menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai dengan 20 (Sugiyono, 2015).

3.4 Data dan Sumber Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berupa pengumpulan informasi dan penelitian meliputi data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama, dimana dalam penelitian ini data melalui kuesioner yang dibagikan dan kemudian diisi oleh responden (Sujarweni, 2015). Sedangkan data sekunder yakni sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data seperti melalui orang lain atau melalui dokumen (Sugiyono, 2015).

Data merupakan faktor yang penting untuk menunjang suatu penelitian. Data penting yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari para responden, dimana data tersebut diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

Pengambilan data primer dalam penelitian ini tentang dampak iklim organisasi terhadap *employee's work passion* dan komitmen organisasional. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diisi oleh para responden. Pengambilan data primer ini untuk diteliti dan mengetahui dampak iklim organisasi yang berada di YONIF Raider 408/SBH terhadap *passion of work* anggota TNI-AD dan komitmen terhadap organisasi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian menggunakan salah satu caranya yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan teknik untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden (Sujarweni, 2015).

Penyebaran kuesioner dalam bentuk pilihan jawaban yaitu berupa pertanyaan secara tertutup. Penyebaran kuesioner ini ditunjukkan guna untuk mengetahui dampak iklim organisasi terhadap *employee's work passion* dan komitmen organisasional. Kuesioner juga berisi daftar pertanyaan mengenai persepsi dan respon terhadap variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena dengan skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun butir-butir pernyataan (Sujarweni, 2015).

Jawaban dari setiap butir pertanyaan yang menggunakan skala *likert* dapat berupa kata-kata antara lain; sangat penting (SP), penting (P), ragu-ragu (R), tidak penting (TP), sangat tidak penting (STP). Dapat juga berupa kata-kata; sangat baik

(SB), baik (B), ragu-ragu (R), tidak baik (TB), tidak sangat baik (STB). Namun peneliti menggunakan kata kata dan scoring seperti berikut;

Tabel 3.1
Pemberian Skoring

Sangat Setuju Sekali (SSS)	7
Sangat Setuju (SS)	6
Setuju (S)	5
Netral (N)	4
Tidak Setuju	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	2
Sama Sekali Tidak Setuju (SSTS)	1

3.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu karakter atau ciri dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel independen (X), variabel dependen (Y), dan variabel mediasi (Z) diantaranya sebagai berikut :

1. Variabel independen (X), variabel ini kerap disebut dengan variabel stimulus, prediktor, *antecedent* atau variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2015). Penelitian ini variabel bebas (independen) adalah iklim organisasi (X).
2. Variabel mediasi (Z) atau variabel *intervening*, yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel antara variabel independen dan

variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2015). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *employee's work passion* (Z).

3. Variabel dependen (Y), variabel yang sering disebut dengan variabel *output*, criteria, konsekuen atau variabel terikat. Variabel terikat ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015). Peneliti dalam penelitian ini variabel bebas (independen) adalah komitmen organisasional (Y).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrument, serta sumber pengukuran berasal dari mana (Sujarweni, 2015). Dalam penelitian ini indikator-indikator tersebut yakni:

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Jenis Variabel	Definisi	Indikator
Iklm Organisasi (X)	Litwin dan Stringer (1968) dalam Wahyuni (2016) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja yang baik secara langsung atau tidak langsung dirasakan oleh karyawan yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang mempengaruhi dan memotivasi perilaku mereka.	a) Sarana-sarana manajemen, b) Peluang pelatihan, c) Komunikasi dan pemrosesan informasi, d) Stuktur organisasi, e) Gaya kepemimpinan manajemen
<i>Employee's Work Passion</i> (Z)	Smith (2008) dalam Ika Indriasari (2018) menyatakan bahwa <i>work passion</i> adalah emosional karyawan yang dirancang untuk memupuk respons yang kuat dari	a) Menikmati pekerjaan, b) Motivasi diri, c) Identitas diri,

	subjek melalui kesan dari hal-hal yang ekstrem, seperti pelanggaran atau kesedihan yang dialami seseorang.	d) <i>Sense of learning</i>
Komitmen Organisasional (Y)	Manthis dan Jackson dalam Sopiah (2008) dalam Mailisa (2016) memberikan definisi komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.	a) Komitmen afektif, b) Komitmen berkesinambungan, c) Komitmen normatif

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses yang memiliki integrasi terhadap prosedur penelitian. Analisis data digunakan untuk memberikan jawaban mengenai rumusan masalah dan hipotesis yang telah diajukan. Hasil analisis dari data kemudian diintegrasikan serta dibuat kesimpulan (Hanum, 2018).

Pengolahan data tersebut dilakukan dalam penelitian dengan menggunakan aplikasi *SPSS for windows versi 22.0*. Aplikasi ini digunakan untuk melakukan analisis statistik seperti : uji instrument data, uji asumsi klasik, uji ketepatan model, pengujian hipotesis, dan analisis jalur. Penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen yang berupa iklim organisasi, variabel mediasi yaitu *employee's work passion* dan variabel dependen adalah komitmen organisasi (Hanum, 2018).

3.8.1. Uji Instrumen Data

Penelitian untuk mengukur variabel menggunakan instrument kuesioner dalam melakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini tujuannya untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

Instumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2015).

1. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *Corrected item-Total correlation* pada *output cronbach alpha*) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$ (n adalah jumlah sampel) (Ghozali, 2013).

Jika r hitung lebih besar daripada r tabel dan berkorelasi positif maka butir atau pertanyaan tersebut valid, atau dengan kata lain item pertanyaan dikatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel (Sujarweni, 2015).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2013).

Untuk mengukur reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas menggunakan metode *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2013). Mengklasifikasikan nilai *cronbach's alpha* yakni sebagai berikut :

Nilai *cronbach's alpha* antara 0,00 – 0,20 dikatakan kurang reliabel

Nilai *cronbach's alpha* antara 0,21 – 0,40 dikatakan agak reliabel

Nilai *cronbach's alpha* antara 0,41 – 0,60 dikatakan cukup reliabel

Nilai *cronbach's alpha* antara 0,61 – 0,80 dikategorikan reliabel

Nilai *cronbach's alpha* antara 0,81 – 1,00 dikatakan sangat reliable

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat dilakukan agar model regresi yang akan digunakan dapat memberikan hasil yang representatif. Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diperoleh adalah sah (tidak terdapat penyimpangan) (Sugiyono, 2015). Untuk bisa meyakinkan persamaan garis regresi dan linier yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak dapat dilihat dari hasil *Kolmogorov-Smirnov*. Dikatakan

memenuhi normalitas jika nilai residual yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 (Gozali, 2013).

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013).

Multikolonieratas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutt off* yang diumumkan dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2013).

Korelasi antara variabel bebas dapat dideteksi dengan menggunakan *Varians Influence Factor* (VIF) dengan kriteria yaitu:

1. Jika angka *tolerance* diatas 0,1 dan $VIF < 10$ dikatakan tidak terdapat gejala multikolonieritas.
2. Jika angka *tolerance* dibawah 0,1 dan $VIF > 10$ dikatakan terdapat gejala multikolonieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dari tingkat signifikansi dapat digunakan Uji Glejser. Jika tingkat signifikansi berada diatas 5% berarti tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi jika berada dibawah 5% berarti terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

3.8.3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis memegang peran penting sebagai petunjuk penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, biasanya rumusan masalah disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji sobel (Sobel test) (Ghozali, 2013).

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M. Pengaruh tidak langsung X ke M (a) dengan jalur M ke Y (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c-c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y

setelah mengontrol M. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan sd dan sb besarnya standard error pengaruh tidak langsung adalah sb .

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi. Analisis jalur merupakan perluasan analisis regresi linier berganda agar dapat menganalisis secara lebih kompleks. Analisis jalur atau *path analysis* bukan suatu metode yang menentukan sebab akibat, tetapi suatu metode yang dicantumkan untuk suatu hubungan kausal antara variabel yang telah ditetapkan dengan model berdasarkan pengetahuan dasar dan teori yang dikembangkan (Ghozali, 2013).

Dalam penelitian ini, analisis jalur untuk menguji hubungan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional dan adakah hubungan iklim organisasi ke komitmen organisasional di mediasi oleh variabel *employee's work passion*. Hubungan berdasarkan teori bahwa Iklim Organisasi mempunyai hubungan langsung dengan Komitmen Organisasional (P1). Namun demikian Iklim Organisasi juga mempunyai hubungan tidak langsung ke Komitmen Organisasional yaitu dari Iklim Organisasi ke *Employee's Work Passion* (P2), baru kemudian ke Komitmen Organisasional (p3).

Total pengaruh hubungan dari Iklim Organisasi ke Komitmen Organisasional (koefisien Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasional) sama dengan pengaruh langsung Iklim Organisasi ke Komitmen Organisasi (koefisien path atau regresi regresi (p1) ditambah pengaruh tidak langsung yaitu koefisien path dari Iklim Organisasi ke *Employee's Work Passion* yaitu (p2) dikalikan dengan koefisien path dari *Employee's Work Passion* ke Komitmen Organisasi yaitu (p3).

Pengaruh langsung IO ke KO	= p1
Pengaruh tidak langsung IO ke EWP ke KO	= p2× p3
Total pengaruh (korelasi IO ke KO)	= p1+ (p2× p3)

Hubungan langsung terjadi jika suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ke tiga yang memediasi hubungan kedua variabel tadi. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ke tiga yang memediasi hubungan kedua variabel ini. Jumlah variance yang tak dapat dijelaskan oleh variabel ditunjukkan dengan besarnya nilai e1 dan e2 = $\sqrt{(1 + R^2)}$ (Ghozali, 2013).

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktur yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan dihipotesiskan (Ghozali, 2013).

Dalam hal ini ada dua persamaan, sebagai berikut;

$$\text{EWP} = \alpha + p2\text{IO} + e1 \dots \dots \dots (1)$$

$$\text{KO} = \alpha + p1\text{IO} + p3\text{EWP} + e2 \dots \dots \dots (2)$$

Standardize koefisien untuk IO pada persamaan (1) akan memberikan nilai p2. Sedangkan koefisien untuk IO dan EWP pada persamaan (2) akan memberikan nilai p1 dan p3. Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (p2 × p3), signifikan atau tidak diuji dengan Sobel test sebagai berikut :

Hitung standar error dari koefisien indirect effect (sab)

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumusan sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2013).

3.8.4. Uji Ketepatan Model

Uji model ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model yang dibuat layak atau tidak layak. Uji model dalam penelitian ini yaitu :

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

2. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Untuk menguji hipotesis digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: Signifikansi $F < 0,05$ berarti semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan signifikansi $F > 0,05$ berarti bahwa semua variabel

independen secara serentak tidak mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013).

3. Uji t

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hasil pengujian terhadap t-statistik dengan standar signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah:

- a) Jika $\text{sig.} < 0,05$, ini berarti bahwa ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Jika $\text{sig.} \geq 0,05$, ini berarti bahwa tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1. Deskripsi Umum

Penelitian yang diajukan ini adalah mengenai iklim organisasi dan *employee's work passion* terhadap komitmen organisasional. Dalam hal ini, sampel sebanyak 121 responden yang terdiri dari beberapa lini pendidikan militer yaitu AKMIL, SECAPA, SECABA dan SECATA yang berada di Batalyon Infanteri Raider 408/Suhbrastha. Responden yang dituju tersebut berasal dari lima kompi yaitu, Kompi-Markas, Kompi-A, Kompi-B, Kompi-C, dan Kompi-Ban.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument untuk mengumpulkan data. Kuesioner yang dibagikan kepada para TNI-AD yang menjadi anggota di kesatuan Batalyon Infanteri Raider 408/Suhbrastha, yang merupakan batalyon infanteri *elite organic* di bawah Kodam IV/Diponegoro. YONIF Raider Mekanis 408/SBH sekarang berada di bawah komando langsung Korem 074/Warastratama yang berkedudukan di Jl. Sukowati, Kabupaten Sragen.

Kuesioner tersebut dibagikan pada hari Rabu, tanggal 15 Januari 2020 pada pukul 08.15 sampai pukul 09.30 setelah para anggota melaksanakan Apel Pagi / Pengecekan Personil. Cara yang digunakan untuk membagikan kuesioner kepada responden yaitu dengan membagikan secara langsung kepada para anggota tersebut di Aula A.YANI tepatnya berada di dalam Asrama Militer

YONIF 408/SBH Kompi-Markas. Dari 121 kuesioner yang dibagikan, semuanya digunakan sebagai sampel penelitian, karena semua data kembali dan dapat diolah. Jumlah kuesioner yang kembali sesuai dengan jumlah responden yang dibutuhkan.

4.1.2. Deskripsi Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, maka terdapat deskripsi data responden yang meliputi; deskripsi responden dan data penelitian. Deskripsi responden meliputi : usia, pangkat, dan lama bekerja responden yang dijadikan sampel.

1. Deskripsi Responden

a. Usia Responden

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	20-25 Tahun	32	26.4	26.4	26.4
	26-31 Tahun	57	47.1	47.1	73.6
	32-38 Tahun	27	22.3	22.3	95.9
	39-44 Tahun	5	4.1	4.1	100.0
Total		121	100.0	100.0	

Distribusi responden berdasarkan usia diketahui responden paling banyak berusia 26-31 tahun yaitu 57 orang dengan nilai prosentase 47,1%. Selanjutnya untuk usia 20-25 tahun sebanyak 32 orang (26,4%), kemudian untuk usia 32-38 tahun sebanyak 27 orang (22,3%), dan yang paling sedikit adalah usia 39-44 tahun yaitu 4 orang (4,1%).

b. Pangkat

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat

		Pangkat			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kopda	27	22.3	22.3	22.3
	Koptu	2	1.7	1.7	24.0
	Letda	1	.8	.8	24.8
	Lettu	3	2.5	2.5	27.3
	Prada	29	24.0	24.0	51.2
	Praka	15	12.4	12.4	63.6
	Pratu	27	22.3	22.3	86.0
	Serda	8	6.6	6.6	92.6
	Serka	4	3.3	3.3	95.9
	Sertu	5	4.1	4.1	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden yang mengisi kuesioner terdiri dari beberapa jenjang pendidikan militer. Untuk Perwira yang terdiri dari Letda dan Lettu, dimana Letda sebanyak 1 orang (0,8%) dan Lettu sebanyak 3 orang (2,5%). Kemudian untuk Bintara yang terdiri dari Serka, Sertu, dan Serda, dimana Serka sebanyak 4 orang (3,3%), Sertu 5 orang (4,1%), dan Serda sebanyak 8 orang (6,6%). Serta untuk tingkatan Tamtama yang terdiri dari Koptu, Kopda, Praka, Pratu, dan Prada, dimana Koptu sebanyak 2 orang (1,7%), Kopda sebanyak 27 orang (22,3%), Praka sebanyak 15 orang (12,4%), Pratu sebanyak 27 orang (22,3%), dan Prada sebanyak 29 orang (24%).

c. Lama Bekerja

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama_Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	9	7.4	7.4	7.4
	> 12 Tahun	23	19.0	19.0	26.4
	2-6 Tahun	60	49.6	49.6	76.0
	7-12 Tahun	29	24.0	24.0	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 9 orang yang lama bekerjanya kurang dari 1 tahun dengan prosentasi 7,4 %. Terdapat 60 orang (49,6%) dengan lama bekerja 2-6 tahun. Kemudian terdapat 29 orang (24%) yang lama bekerjanya 7-12 tahun, dan terdapat 23 orang (19%) yang lama bekerjanya sudah lebih dari 12 tahun.

2. Deskripsi Data Penelitian

Adanya deskripsi data penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan data berdasarkan total skor masing-masing variabel penelitian yaitu meliputi *minimum, maximum, mean, dan standard deviation*.

Tabel 4.6
Deskripsi Data Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Iklim Organisasi	121	20	35	30.65	3.308
Employee's Work Passion	121	33	56	48.97	3.561
Komitmen Organisasional	121	15	21	18.21	1.471
Valid N (listwise)	121				

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa pada variabel iklim organisasi nilai minimum 20, maksimal 35, rata-rata 30,65 dan standar

deviasi 3,308. Selanjutnya variabel *employee's work passion* nilai minimum 33, maksimal 56, rata-rata 48,97 dan standar deviasi 3,561. Kemudian untuk variabel komitmen organisasional nilai minimum 15, maksimal 21, rata-rata 18,21 dan standar deviasi 1,471.

4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.2.1. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan data kuesioner yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sehingga bisa diperoleh hasil penelitian yang valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

a. Variabel Iklim Organisasi

Kuesioner variabel iklim organisasi terdiri dari 5 butir pertanyaan. Hasil uji validitas kuesioner dapat dilihat di lampiran dan disajikan pada tabel berikut :

Uji 4.7
Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

No.	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	IO1	0,399	0,179	Valid
2.	IO2	0,656	0,179	Valid
3.	IO3	0,612	0,179	Valid
4.	IO4	0,681	0,179	Valid
5.	IO5	0,644	0,179	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan variabel iklim organisasi dinyatakan valid, dibuktikan dengan diperolehnya $r_{hitung} > 0,179$ diperoleh dari nilai r_{tabel} dengan jumlah sampel (N) = 121 orang, sedangkan nilai koefisien korelasi antara 0,399 – 0,681.

b. Variabel *Employee's Work Passion*

Kuesioner variabel *employee's work passion* terdiri dari 8 butir pertanyaan. Hasil uji validitas kuesioner dapat dilihat di lampiran dan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas *Employee's Work Passion*

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1.	EWP1	0,310	0,179	Valid
2.	EWP2	0,256	0,179	Valid
3.	EWP3	0,424	0,179	Valid
4.	EWP4	0,192	0,179	Valid
5.	EWP5	0,055	0,179	Valid
6.	EWP6	0,310	0,179	Valid
7.	EWP7	0,339	0,179	Valid
8.	EWP8	0,255	0,179	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan variabel *employee's work passion* dinyatakan valid, dibuktikan dengan diperolehnya $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan nilai koefisien korelasi antara 0,055 – 0,424.

c. Variabel Komitmen Organisasional

Kuesioner variabel komitmen organisasional terdiri dari 3 butir pertanyaan. Hasil uji validitas kuesioner dapat dilihat di lampiran dan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1.	KO1	0,504	0,179	Valid
2.	KO2	0,509	0,179	Valid
3.	KO3	0,597	0,179	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan variabel komitmen organisasional dinyatakan valid, dibuktikan dengan diperolehnya $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan nilai koefisien korelasi antara 0,504 – 0,597.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Instrumen yang sudah reliable artinya cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dan akan menghasilkan data yang dipercaya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	r_{alpha}	$r_{nunnally}$	Keterangan
1.	Iklim Organisasi	0,811	0,60	Reliabel
2.	<i>Employee's Work Passion</i>	0,558	0,60	Reliabel
3.	Komitmen Organisasional	0,714	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai koefisien alpha (r_{alpha}) masing-masing variabel $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliable atau handal dan selanjutnya dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34614665
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.035
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa dengan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asym. Sig sebesar 0,200, karena nilai signifikan $> 0,05$, maka dapat disimpulkan data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keputusan
1.	Iklim Organisasi	0,991	1,009	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
2.	<i>Employee's Work Passion</i>	0,991	1,009	Tidak terjadi gejala multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai tolerance $> 0,10$ dan semua nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi variabel bebas atau independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel Bebas	Sig	Keputusan
1.	Iklm Organisasi	0,107	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
2.	<i>Employee's Work Passion</i>	0,148	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Berdasarkan data tabel 4.13 diatas diketahui bahwa semua nilai signifikansi $> 0,05$ pada variabel bebas sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam persamaan regresi.

4.2.3. Uji Hipotesis

1. Analisis Jalur

Analisis ini dilakukan dengan metode regresi berganda melalui program SPSS versi 22 for windows untuk melihat pengaruh variabel mediasi. Analisis jalur bukan suatu metode untuk menentukan sebab akibat tetapi suatu metode yang digunakan untuk suatu hubungan kausal.

a) Pengaruh Iklm Organisasi (X) terhadap *Employee's Work Passion* (Z)

Dalam tabel dibawah ini tampak hasil analisis regresi atas pengaruh iklim organisasi (X) terhadap *employee's work passion* (Z).

Tabel 4.14
Persamaan I

Variabel Penelitian	B	Std.Error	t _{hitung}	Sig
Konstanta	8,394	1,922	4,368	0,000
Iklim Organisasi	0,522	0,062	8,364	0,000
R Square	0,370		F hitung	69,961
Adj. R Square	0,365		Signifikansi F	0,000

Dari tabel diatas, maka dapat diperoleh model persamaan pertama sebagai

berikut :

$$Z = 8,394 + 0,522 IO$$

$R^2 = 0,370$ berarti 37% variasi *employee's work passion* bisa dijelaskan oleh variabel iklim organisasi. Untuk standar error estimate (S_e) apabila semakin kecil nilainya maka akan membuat regresi semakin tepat.

b) Pengaruh Iklim Organisasi (X) terhadap Komitmen Organisasional (Y) melalui *Employee's Work Passion* (Z)

Dalam tabel dibawah ini tampak hasil analisis regresi atas pengaruh iklim organisasi (X) terhadap komitmen organisasional (Y) melalui *employee's work passion* (Z).

Tabel 4.15
Persamaan II

Variabel Penelitian	B	Std.Error	t _{hitung}	Sig
Konstanta	1,896	1,669	1,136	0,258
Iklim Organisasi	0,418	0,074	5,655	0,000
Employee's Work Passion	0,181	0,063	2,861	0,005
R Square	0,446		F hitung	47,519
Adj. R Square	0,437		Signifikansi F	0,000

Dari tabel diatas, maka dapat diperoleh model persamaan kedua sebagai berikut :

$$Y = 1,896 + 0,418IO + 0,181EWP$$

$R^2 = 0,446$ berarti 44,6% variasi komitmen organisasional bisa dijelaskan oleh variabel iklim organisasi dan *employee's work passion*. Untuk standar error estimate (S_e) apabila semakin kecil nilainya maka akan membuat regresi semakin tepat.

Berdasarkan model-model pengaruh diatas, maka dapat disusun model lintas pengaruh yang disebut analisis path.

Pengaruh eror pada persamaan pertama adalah sebagai berikut :

$$Pe1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$Pe1 = \sqrt{1 - 0,370^2} = 0,863$$

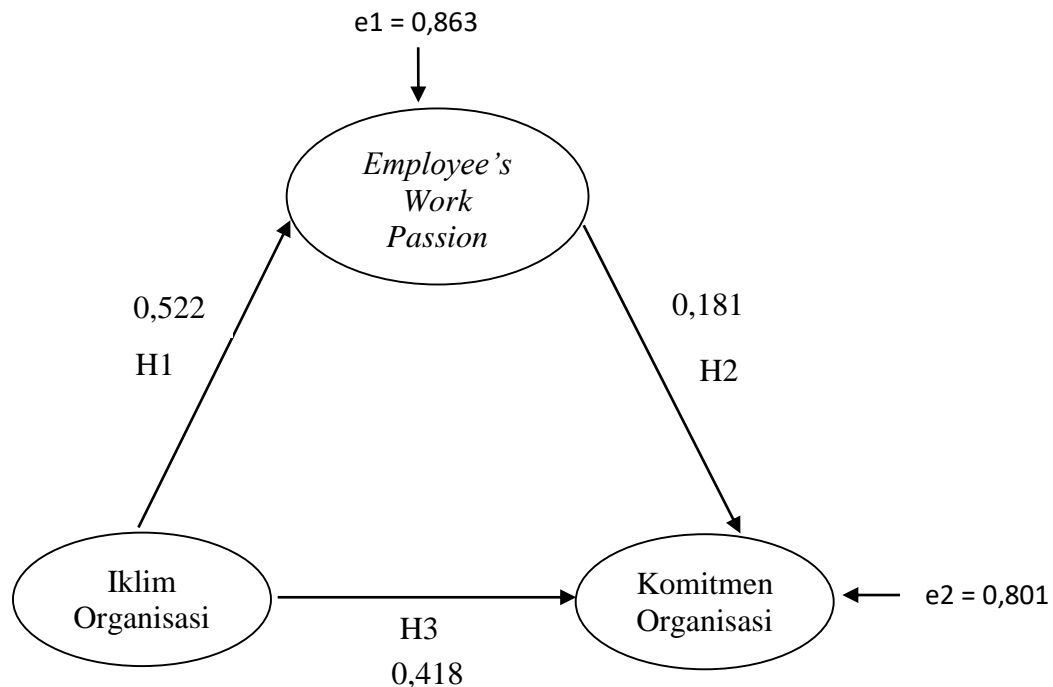
Pengaruh eror persamaan kedua adalah sebagai berikut :

$$Pe2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$Pe2 = \sqrt{1 - 0,446^2} = 0,801$$

Dari hasil perhitungan regresi diatas dapat dihitung pengaruh tidak langsung iklim organisasi (X) terhadap komitmen organisasional (Y) melalui *employee's work passion* (Z). Untuk nilai koefisien jalurnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 4.2
Model Lintasan Pengaruh



Berdasarkan gambar diatas untuk mencari pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{PTL (X-Y)} &= P_2 \times P_3 \\
 &= 0,522 \times 0,181 \\
 &= 0,094
 \end{aligned}$$

Berdasarkan analisis data diatas, dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung variabel iklim organisasi (X) terhadap komitmen organisasional (Y) melalui *employee's work passion* (Z) diperoleh nilai sebesar 0,094.

2. Sobel Test

Uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variabel mediasi yang dihasilkan pada analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak.

a) Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional melalui *Employee's Work Passion*

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian $P_2 \times P_3 = 0,094$. Untuk mengetahui apakah signifikan atau tidak, maka diuji dengan Sobel test sebagai berikut :

$$\begin{aligned} sab &= \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \\ &= \sqrt{(0,181)^2(0,062)^2 + (0,522)^2(0,063)^2 + (0,062)^2(0,063)^2} \\ &= 0,00179250983 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung t statistik pengaruh mediasi sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{0,522 \times 0,181}{0,00179250983} = \frac{0,094482}{0,00179250983} = 52,7093346691$$

Berdasarkan perhitungan diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel iklim organisasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,657 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan yang berarti terdapat pengaruh mediasi.

Hasil pengujian hipotesis ke-empat penelitian ini yaitu pengaruh tidak langsung antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional melalui *employee's work passion*. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap *employee's work passion* dan komitmen organisasional melalui *employee's work passion*.

Hasil ini menunjukkan bahwa *employee's work passion* mampu menjelaskan hubungan tidak langsung antara iklim organisasi dan komitmen organisasional. Dari penjelasan diatas, maka hipotesis penelitian ini diterima

dengan asumsi bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional melalui *employee's work passion*.

4.2.4. Uji Ketepatan Model

Pada uji ketetapan model atau kelayakan model digunakan untuk mengukur ketetapan, kesesuaian atau kebeikan fungsi regresi sampel dalam menafsirkan nilai actual. Secara statistic uji ketetapan model dapat dilakukan melalui :

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Berikut hasil uji R^2 .

Tabel 4.16
Hasil Uji Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.437	1.866

a. Predictors: (Constant), X_TOTAL, Z_TOTAL

Berdasarkan tabel output pada Model Summary pada kolom R Square sebesar 0,446 maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikat adalah sebesar 44,6%. Berarti terdapat 55,4% varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain. Berdasarkan interpretasi tersebut, maka tampak bahwa nilai R square adalah antara 0 sampai dengan 1.

2. Uji F

Menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut tabel :

Tabel 4.17
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.013	2	165.507	47.519	.000 ^b
	Residual	410.987	118	3.483		
	Total	742.000	120			

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X_TOTAL, Z_TOTAL

Nilai sig pada hasil output ANOVA adalah $0,00 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Maka artinya *Employee's Work Passion* secara stimulant berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, dan Iklim Organisasi secara stimulant berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 47,519. Karena nilai F hitung $47,519 > F$ tabel 3,9201 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesisi diterima atau dengan kata lain *Employee's Work Passion* secara stimulant berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi secara stimulant berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

3. Uji t

Tabel 4.18
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.896	1.669		1.136	.258
	Z_TOTAL	.418	.074	.488	5.655	.000
	X_TOTAL	.181	.063	.247	2.861	.005

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel output Coefficients diketahui nilai sig variable *Employee's Work Passion* (Z) adalah sebesar 0,000 dan Iklim Organisasi (X) adalah sebesar 0,005. Karena Nilai sig $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis 2 diterima dan H3 atau hipotesis 3 juga diterima.

Artinya ada pengaruh *Employee's Work Passion* (Z) terhadap Komitmen Organisasional (Y), dan Iklim Organisasi (X) terhadap Komitmen Organisasional (Y). Nilai t hitung $5,655 > t$ tabel $1,657$ maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya (Z) berpengaruh terhadap (Y) dan nilai t hitung $2,861 > t$ tabel $1,657$ maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya (X) berpengaruh terhadap (Y).

4.3 Pembahasan Hasil Analisis Data

Pembahasan dalam penelitian ini akan dibahas berdasarkan hipotesis penelitian, yaitu membahas pengaruh iklim organisasi terhadap *employee's work*

passion, *employee's work passion* terhadap komitmen organisasional, iklim organisasi terhadap komitmen organisasional dan pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional melalui *employee's work passion*.

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Employee's Work Passion*

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee's work passion*. Hasil ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai koefisien regresi positif sebesar 0,522, nilai t_{hitung} sebesar 8,364 dan nilai signifikansi 0,000, sehingga hipotesis pertama dapat dibuktikan kebenarannya.

Hal ini menjelaskan bahwa iklim organisasi berhubungan dengan *employee's work passion*, dengan demikian dapat dikatakan jika dengan diterapkannya iklim organisasi yang kondusif, maka akan berpengaruh pada *passion* kerja para pekerja.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian dari Permarupan, Ahmad Saufi, dkk (2013), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi dinilai penting, karena individu yang termotivasi akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, *work passion* yang lebih besar, dan keterlibatan yang lebih dalam.

2. Pengaruh *Employee's Work Passion* terhadap Komitmen Organisasional

Employee's work passion berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai koefisien regresi positif sebesar 0,181, nilai t_{hitung} sebesar 2,861 dan nilai signifikansi 0,000, sehingga hipotesis pertama dapat dibuktikan kebenarannya.

Hal ini menjelaskan bahwa *employee's work passion* berhubungan dengan komitmen organisasional, dengan demikian dapat dikatakan jika *employee's work passion* merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan komitmen terhadap organisasional.

Hasil penelitian ini relevan dengan analisis bukti empiris telah membuktikan bahwa karyawan yang memiliki *work passion* dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih besar, akan menimbulkan komitmen yang kuat kepada perusahaan dan sedikit niat untuk pindah. Sebaliknya, jika seorang karyawan dengan *work passion* rendah akan menunjukkan perilaku yang sebaliknya pula (Stoia, 2017).

3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai koefisien regresi positif sebesar 0,418, nilai t_{hitung} sebesar 5,655 dan nilai signifikansi 0,000, sehingga hipotesis pertama dapat dibuktikan kebenarannya.

Hal ini menjelaskan bahwa iklim organisasi berhubungan dengan komitmen organisasional, dengan demikian dapat dikatakan jika semakin kondusif iklim organisasi di dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian dari Mailisa, Hendri dan Fauzan (2016), dimana terdapat dampak yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasional. Dengan meningkatnya tingkat positif pada iklim organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

4. Pengaruh Iklim Organisasional terhadap Komitmen Organisasional terhadap *Employee's Work Passion*.

Berdasarkan perhitungan diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel iklim organisasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,657 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan yang berarti terdapat pengaruh mediasi.

Hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dimediasi oleh *employee's work passion* lebih besar dari pengaruh secara langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee's work passion* terbukti menjadi variabel yang memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional.

Hal ini menunjukkan bahwa *employee's work passion* dapat menjelaskan hubungan tidak langsung antara iklim organisasi dan komitmen organisasional. Dengan penjelasan diatas, maka hipotesis keempat dari penelitian ini diterima dengan asumsi bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional melalui *employee's work passion*.

Sehingga dapat diartikan bahwa iklim organisasi akan meningkatkan komitmen organisasional dan akan semakin meningkat ketika setiap anggota memiliki *employee's work passion* yang tinggi terhadap organisasi tempat nya bekerja.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang diuraikan Bab IV di atas maka dapat diratik kesimpulan :

1. Variabel iklim organisasi (X) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *employee's work passion* (Z). Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi berniali positif yaitu sebesar 0,522 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $8,364 > 1,657$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Variabel *employee's work passion* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y). Nilai koefisien regresi ariabel *employee's work passion* berniali positif yaitu sebesar 0,181 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,861 > 1,657$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Variabel iklim organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Y). Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi berniali positif yaitu sebesar 0,418 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $5,655 > 1,657$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Variabel *employee's work passion* (Z) memiliki efek mediasi pada hubungan antara variabel iklim organisasi (X) terhadap komitmen organisasional (Y). Nilai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar 1,657 dengan tingkat signifikansi 0,05.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Peneliti hanya memiliki 1 variabel independen (Iklim Organisasi), 1 variabel mediasi (*Employee's Work Passion*) dan 1 variabel dependen (Komitmen Organisasional). Diharapkan peneliti mampu meneliti lebih banyak lagi variabel-variabel lainnya.
2. Keterbatasan jumlah sampel yang diteliti. Peneliti hanya mendapatkan 121 responden yang dijadikan sampel.
3. Karena minimnya pengawasan yang dilakukan saat penyebaran kuesioner serta keterbatasan waktu maka dimungkinkan responden menjawab dengan tidak cermat dan tidak sesuai dengan pernyataan.
4. Penelitian yang dilakukan mempunyai keterbatasan waktu yang sangat singkat, sehingga dirasa peneliti tidak mampu menjangkau lebih luas sendi-sendi atau permasalahan yang terjadi terutama yang berkaitan dengan iklim organisasi, *employee's work passion* dan komitmen organisasional yang berada di Batalyon Infanteri Raider 408/SBH.

5.3 Saran - saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas maka saran yang peneliti ajukan antara lain :

1. Iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan menjadikan iklim organisasi yang kondusif akan meningkatkan komitmen organisasi pada anggota organisasi.

2. Iklim organisasi selain mempengaruhi komitmen organisasional, ternyata juga dapat memberi pengaruh positif terhadap *employee's work passion* secara langsung. Iklim organisasi yang baik dan tepat dapat menciptakan *passion* kerja anggota menjadi lebih produktif.
3. *Employee's work passion* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Dengan menempatkan seseorang yang tepat di keahlian yang tepat maka nantinya akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja yang nantinya akan dapat meningkatkan nilai komitmen terhadap organisasi. Membuat iklim kerja penuh dengan kenyamanan, membangun iklim yang memiliki nilai positif perlu pula dilakukan untuk membuat anggota memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.
4. Penelitian selanjutnya sebaiknya membangun variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Agarwal, Shipra., Ashish Garg. (2012). The Importance of Communication within Organizations : A Research on Two Hotels in Uttarakhand. *Journal of Business and Management (IOSRJBM)*. 3(2).
- Akbaba, O., & Altindag, E. (2016). The Effects of Reengineering, Organizational Climate and Psychological Capital on the Firm Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 222, 324–331. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.175>
- Al-Qatawneh, Manar Ibrahim. (2014). The impact of organization structure on organizational commitment : a comparison between public and private sector firms in Jordan. *Europe Journal of Bussiness and Management*. 6(12).
- Armaya, M., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Usaha Mikro Kecil Bengkel Las dan Konstruksi Baja. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 1–8.
- Ausri, S. R. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(1), 172–179.
- Chandra, D. A., & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. DIANTRI. *Agora*, 6(1), 11–12.
- Danubianu, Mirela., Cristian Teodorescu.(2016). Managerial Tools for Sustainable Development. *PESD*. 10(1). <https://doi.org/10.1515/pesd-2016-0013>.
- Darmawan, Imam. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal RISALAH*. 28(2).
- Dewi, M. I. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru. *Jom FISIP*, 3(1), 1–13. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/32924-ID-pengaruh-iklim-organisasi-terhadap-loyalitas-kerja-karyawan-hotel-benteng-pekanb.pdf>
- Etty Susanty. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 8, 121–134.
- Fatmawati, & Gustina Pane, S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 2(3), 67–79.
- Forest, Jacques., Mageau Genevieve A., dkk. (2011). "Work is My Passion" : The

- Different Affective, Behavioural, and Cognitive Consequences of Harmonious and Obsessive Passion toward Work. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 28 : 27-40. <https://doi.org/10.1002/CJAS.170>
- Geiyono, S., Muhammad, A. S. (2018). Kolaborasi dalam Pengelolaan Zakat, Infak dan Sedekah di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 6(1), 21–27.
- Ginting, Rahmanita., Toto Jumariono. (2016). Iklim Komunikasi Organisasi Di Batalyon Infanteri 100/Raider Kodam I/ Bukit Barisan. *Konferensi Nasional Ilmu Sosial dan Ilmu Politik FISIP UMSU*. ISBN : 978-602-6997-104
- Ghozali, Imam.(2013).*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 2.1*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grip de Andries., Didier Fouarge. (2019). Train to retain : training opportunities, positive reciprocity, and expected retirement age. *Journal of Vocation Behaviour*. <http://doi.org/10.2016/j.jvb.2019.103332>.
- Hanum, S. L. (2018). *Kepemimpinan Perempuan dalam Pengambilan Keputusan Skripsi* . IAIN Surakarta.
- Hardjana, A. (2013). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal ILMU KOMUNIKASI*, 3(1), 1–35. <https://doi.org/10.24002/jik.v3i1.238>
- Hartanto, E. W., & Kurniawan, J. E. (2015). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Subjective Well-Being Pada Karyawan di Perusahaan X. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 5(2), 70. <https://doi.org/10.26740/jppt.v5n2.p70-80>
- Ibrahim, Manar Al-Qatawneh. (2014). The Impact of Organizational Structure on Organizational Commitment : A Comparison between Public and Private Sector Firms in Jordan. *European Journal of Business and Management*. 6(12).
- Ida, R., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302–2752. Retrieved from file:///C:/Users/USER/Downloads/162-753-1-PB.pdf
- Indriasari, I., & Setyorini, N. (2018). The Impact of Work Passion on Work Performance: The Moderating Role of P-O fit and Meaningfulness of Work. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(1), 26. <https://doi.org/10.14710/dijb.1.1.2018.26-32>
- Kawuyang, D. (2017). *Hubangan Meaningful Work dengan Kinerja pada Karyawan Pemadam Kebakaran Wilayah Malang Raya dan Kota Batu*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.

- Livano, Alvin. (2014). Peran Karakter Passion dan Market Sensitivity dalam Startup Businrss Udifer Bags. *Economic Globalization : Trend & Risk for Developing Counrty*. <https://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/507>
- Mailisa, Y., Hendri, M. I., & Fauzan, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 198. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i3.19081>
- Nugroho, Septiyan., Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi. (2015). Work Enjoyment dan Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan PT. Petrokimia Kayaku. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*. 6(1). <http://dx.doi.org/10.26740/jppt.v6n1.p9-17>
- Nurhasnawati, & Mhd, S. (2018). Pengaruh antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behaviour pada Guru MIN Se Kota Pekanbaru. *IJIEM: Kajian Teori Dan Hasil Penelitian Pendidikan*, 9(September), 160–164.
- Nurjahnah, S. (2018). *Passion dengan Komitmen Profesi*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Pasaribu, S. E., & Kariono. (2014). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Rektor Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(2), 177–195.
- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R., & Balakrishnan, B. K. P. D. (2013). The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, 88–95. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.403>
- Pitri, T. A. (2016). Kolaborasi Pemerintah dan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan : Pendidikan Khusus di Provinsi Riau Tahun 2015-2016. *Jom FISIP*, 4(June), 1–12.
- Pradana, M., & Reventiary, A. (2016). Pengaruh Atribut Produk terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Customade (Studi di Merek Dagang Customade Indonesia). *Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.26460/jm.v6i1.196>
- Prima, Ellen. (2016). Cognitive Science dan Cognitive Development dalam Pemrosesan Informasi (Information Processing) pada Anak. *KOMUNIKA*. 10(2).
- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 39–47.

- Purwanti, D., & Nurhayati, M. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Tipe Kepribadian terhadap Stres Kerja dan Perilaku Kewarganegaraan (Studi pada Karyawan Klinik Laboratorium Prodia Cabang Menteng, Jakarta). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 293. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.49>
- Rahmawati, M., & Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Career Growth Terhadap Intensi Turnover Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Kini Jaya Indah). *Fokus Ekonomi*, 13(1), 102–121.
- Ramadhan, Candra Ari., Sunarya & Nurhudaya. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Identitas Diri. *Journaal of Innovatitive Counseling : Theory, Practice & Research*, 3(1). https://journal.umtas.ac.id/index.php/innovative_counseling/article
- Rangga, Moh Wiranatakusumah., Prima Naomi. (2007). Pengaruh Motivasi Diri Terhadap Kinerja Belajar Mahasiswa. *AMBAS. tahun 7(7)*. <http://jurnal.upi.edu/abmas/view/432/pengaruh-motivasi-diri-terhadap-kinerja-belajar-mahasiswa-studi-kasus-pada-mahasiswa-universitas-paramadina-.html>
- Seghieri, C., Rojas, D., & Nuti, S. (2015). Are There Gender Differences in How Managers and Professionals Perceived Organizational Climate ? The Case of Tuscan Healthcare System. *Suma de Negocios*, 6(13), 8–16. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.04.002>
- Stoia, E. (2017). *Employee Work Passion : A Theoretical Review Author : Eunice Stoia*.
- Sugiyarti, G., & Meiliana, T. W. (2018). Analisis Otonomi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Peran Moderasi Budaya Organisasi pada Pedagang Kaki Lima di Perumnas Tlogosari Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 7(2), 90–96.
- Sugiyono.(2015).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sujarweni, V. Wiratna.(2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta : PUSTAKA BARUPRESS.
- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan (JMDK)*. 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>.
- Sulastiana, M., Kadiyono, A. L., & Fassa, A. A. (2018). Pengembangan Service Climate Organisasi untuk Meningkatkan Employee Work Passion. *Jurnal Psikologi Sains Dan Profesi*, 2(2). <https://doi.org/10.4135/9781483386874.n487>
- Susanty, ETTY. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan

- Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 8(2).
- Wibisono, A. A., Nuryanti, & J M Marpaung, R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Hotel Comfort Dumai. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 616–629.
- Yusnaini. (2010). Analisis Fairness dan Incentive Contracting pada Kinerja Berbasis Anggaran: Pengujian Eksperimen Atas Referent Cognition Theory. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 12(1), 9–16. <https://doi.org/10.9744/jak.12.1.pp.9-16>
- Yusuf, Munirat Olafemi. (2014). Management of Leadership Style : An Approach to Organizational Performance and Affectiveness in Nigeria. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)*. 1(2).

Lampiran 1

Surat Pernyataan Telah Melakukan Penelitian

KOMANDO RESOR MILITER 074/WARASTRATAMA
BATALYON INFANTERI RAIDER408/SUHBRASTHA

SURAT KETERANGAN
Nomor : SKET/ 2 //2020

I. Yang bertanda tangan dibawah ini :

- | | | |
|-------------|---|----------------------------------|
| 1. Nama | : | Dwi Sulistiyo Nugroho, S.Pd |
| 2. Pangkat | : | Letnan Satu Inf |
| 3. NRP | : | 11130024460885 |
| 4. Jabatan | : | Perwira Seksi Personel |
| 5. Kesatuan | : | Yonif Raider 408/Sbh Rem 074/Wrt |

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

- | | | |
|---------------------|---|--|
| 1. Nama Lengkap | : | Rizki Putri Pungkasari |
| 2. NIM | : | 165211039 |
| 3. Jurusan/Prodi | : | Manajemen Bisnis Syariah |
| 4. Fakultas | : | Ekonomi dan Bisnis Islam |
| 5. Judul Penelitian | : | Dampak Iklim Organisasional terhadap Employee's Work Passion dan Komitmen Organisasional |

Telah melaksanakan penelitian berupa skala/kuisisioner dengan partisipan anggota Yonif Raider 408/Sbh Rem 074/Wrt pada tanggal 15 Januari 2020.

II. Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Sragen, 15 Januari 2020

a.n. Komandan Yonif Raider 408/Suhbrastha
Perwira Seksi Personel,



Dwi Sulistiyo Nugroho, S.Pd
Letnan Satu Inf NRP 11130024460885

Lampiran 2

Daftar Pertanyaan Kuesioner

A. Iklim Organisasi

No	Pernyataan	SSS	SS	S	N	TS	STS	SSTS
1.	Dalam organisasi saya, memiliki rencana strategis yang dengan jelas mendefinisikan tujuan dan hasil yang diharapkan ditingkat organisasi.							
2.	Dalam organisasi, setiap anggota mendapat kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensi dan keahlian.							
3.	Saya mendapatkan apresiasi mengenai pencapaian dan kualitas pekerjaan saya.							
4.	Organisasi saya memberikan peluang untuk tumbuh secara professional.							
5.	Dalam organisasi saya, setiap anggota terus mendukung perubahan untuk meningkatkan inovasi.							

B. *Employee's Work Passion*

No	Pernyataan	SSS	SS	S	N	TS	STS	SSTS
1.	Saya akan tetap mau melakukan kerja lembur bahkan ketika tidak ada yang meminta saya untuk melakukannya.							
2.	Saya tidak merasa lelah dan bosan saat melakukan pekerjaan saya.							
3.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja saya.							
4.	Sesuatu dalam diri saya memaksa saya untuk melakukan pekerjaan saya.							
5.	Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya bangga							
6.	Saya sangat mencintai pekerjaan saya							
7.	Saya selalu berusaha menemukan cara baru dan lebih baik dalam melakukan pekerjaan saya							

8.	Saya mengidentitaskan diri saya dengan pekerjaan yang saya lakukan.							
----	---	--	--	--	--	--	--	--

C. Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	SSS	SS	S	N	TS	STS	SSTS
1.	Saya senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini.							
2.	Saya akan perlu banyak pertimbangan untuk meninggalkan organisasi ini.							
3.	Saya percaya bahwa setia terhadap organisasi itu penting.							

Lampiran 3

Data Responden

No. Responden	Nama Responden	Usia	Pangkat	Lama Bekerja
1	Lettu Ari Cahyo Wibowo	39-44 Tahun	Lettu	>12 Tahun
2	Lettu I Simanjuntak	26-31 Tahun	Lettu	2-6 Tahun
3	Lettu Dwi Cahyo	39-44 Tahun	Lettu	> 12 Tahun
4	Letda Bambang A	26-31 Tahun	Letda	2-6 Tahun
5	Letda Julian Ady	26-31 Tahun	Serka	< 1 Tahun
6	Serka Agus Siswoyo	32-38 Tahun	Serka	>12 Tahun
7	Serka Wayan Pastika	32-38 Tahun	Serka	>12 Tahun
8	Serka Tri Mulyo	39-44 Tahun	Serka	>12 Tahun
9	Sertu Satriyo Pamungkas	26-31 Tahun	Sertu	2-6 Tahun
10	Sertu Bayu	26-31 Tahun	Sertu	2-6 Tahun
11	Sertu Ryan Ageng	26-31 Tahun	Sertu	2-6 Tahun
12	Sertu Devtarido Satria	26-31 Tahun	Sertu	2-6 Tahun
13	Sertu Hamdan Tamalene	39-44 Tahun	Sertu	> 12 Tahun
14	Serda Heri Setya	20-25 Tahun	Serda	2-6 Tahun
15	Serda Herbrocky	20-25 Tahun	Serda	2-6 Tahun
16	Serda M Bibit Fitri Setyono	20-25 Tahun	Serda	2-6 Tahun
17	Serda Lukas Permoonoo	20-25 Tahun	Serda	2-6 Tahun
18	Serda Nur Rohmat	20-25 Tahun	Serda	2-6 Tahun
19	Serda Tyo P	26-31 Tahun	Serda	2-6 Tahun
20	Serda Kristovel Catur	26-31 Tahun	Serda	2-6 Tahun
21	Serda Heru Cakra Nainggolan	26-31 Tahun	Serda	2-6 Tahun
22	Koptu Kuat Susanto	39-44 Tahun	Koptu	> 12 Tahun
23	Koptu Yayang	32-38 Tahun	Koptu	> 12 Tahun
24	Kopda Sugeng Subandiyo	32-38 Tahun	Kopda	7-12 Tahun
25	Kopda Oki Purwanto	32-38 Tahun	Kopda	> 12 Tahun
26	Kopda Deki Sugeng	32-38 Tahun	Kopda	> 12 Tahun
27	Kopda Basuni Taryoto	32-38 Tahun	Kopda	7-12 Tahun
28	Kopda M. Fasabilah	26-31 Tahun	Kopda	7-12 Tahun
29	Kopda Walino	32-38 Tahun	Kopda	> 12 Tahun
30	Kopda Widia P	26-31 Tahun	Kopda	7-12 Tahun
31	Kopda Taulani	32-38 Tahun	Kopda	7-12 Tahun
32	Kopda Ademiar	32-38 Tahun	Kopda	7-12 Tahun
33	Kopda Ahmad Muzaidi	32-38 Tahun	Kopda	> 12 Tahun
34	Kopda Rulian Mufti	32-38 Tahun	Kopda	7-12 Tahun
35	Kopda Bille	32-38 Tahun	Kopda	> 12 Tahun
36	Kopda Abdul Muis	32-38 Tahun	Kopda	> 12 Tahun

37	Kopda C Rodhiyat	26-31 Tahun	Kopda	7-12 Tahun
38	Kopda Andhi Alfian Sudrajad	32-38 Tahun	Kopda	7-12 Tahun
39	Kopda Kawari	32-38 Tahun	Kopda	> 12 Tahun
40	Kopda Yeni Maskur	32-38 Tahun	Kopda	> 12 Tahun
41	Kopda Gelfara	32-38 Tahun	Kopda	7-12 Tahun
42	Kopda Abdul Wahid	26-31 Tahun	Kopda	7-12 Tahun
43	Kopda Nanang Pujatmiko	32-38 Tahun	Kopda	> 12 Tahun
44	Kopda Bastian Megantara	26-31 Tahun	Kopda	> 12 Tahun
45	Kopda Zaki	32-38 Tahun	Kopda	> 12 Tahun
46	Kopda Gedoa Helaha	32-38 Tahun	Kopda	> 12 Tahun
47	Kopda Gusti Bagus Sidan	26-31 Tahun	Kopda	7-12 Tahun
48	Kopda Yusrlan	26-31 Tahun	Kopda	7-12 Tahun
49	Kopda Satya	32-38 Tahun	Kopda	7-12 Tahun
50	Kopda Edwin Zaen	32-38 Tahun	Kopda	7-12 Tahun
51	Praka Abdhulloh Zain	26-31 Tahun	Praka	7-12 Tahun
52	Praka Tri Y	32-38 Tahun	Praka	> 12 Tahun
53	Praka Taroere	26-31 Tahun	Praka	7-12 Tahun
54	Praka Yudha Adi Suharyono	26-31 Tahun	Praka	7-12 Tahun
55	Praka Yoga Prastya	26-31 Tahun	Praka	7-12 Tahun
56	Praka Agil	26-31 Tahun	Praka	7-12 Tahun
57	Praka Wawan Wiwaha	26-31 Tahun	Praka	7-12 Tahun
58	Praka Tri Winanto	26-31 Tahun	Praka	7-12 Tahun
59	Praka Reza	26-31 Tahun	Praka	7-12 Tahun
60	Praka Bima	26-31 Tahun	Praka	7-12 Tahun
61	Praka Frans Andika	26-31 Tahun	Praka	7-12 Tahun
62	Praka Dwiki	32-38 Tahun	Praka	> 12 Tahun
63	Praka Aris Eko	32-38 Tahun	Praka	7-12 Tahun
64	Praka M Qoiril	26-31 Tahun	Praka	7-12 Tahun
65	Praka Aji Nugroho	26-31 Tahun	Praka	7-12 Tahun
66	Pratu Biyantoro	26-31 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
67	Pratu Lis Wahyu Sugiyarto	26-31 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
68	Pratu Erwan Adi Saputra	20-25 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
69	Pratu Palito Natanael Sitinjak	26-31 Tahun	Pratu	7-12 Tahun
70	Pratu Muh Misbakul Munir	26-31 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
71	Pratu Yusuf Wamnebo	26-31 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
72	Pratu Ikomang Yogi	20-25 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
73	Pratu Gustaf Dwi Ferriyanto	26-31 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
74	Pratu Jacky Fernando	20-25 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
75	Pratu Alden Tirta	26-31 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
76	Pratu Dony Setyawan	26-31 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
77	Pratu Aditya Hidayah	26-31 Tahun	Pratu	2-6 Tahun

78	Pratu Harwin Ranggadipta	26-31 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
79	Pratu Wahyu Gunawan	26-31 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
80	Pratu Aji Choirul	26-31 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
81	Pratu Dhimasta	20-25 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
82	Pratu Achmad	26-31 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
83	Pratu Ferda Firdaus	26-31 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
84	Pratu Indrawan Musri	26-31 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
85	Pratu Yudha Arie	20-25 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
86	Pratu Adi Nur Saputro	26-31 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
87	Pratu Ahmad Faurok	26-31 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
88	Pratu Thomas Refano	20-25 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
89	Pratu Ananda Reza Dwi	20-25 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
90	Pratu Rafael Stevanus Bayu	20-25 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
91	Pratu Vian Digi	26-31 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
92	Pratu Ayub Nugroho	26-31 Tahun	Pratu	2-6 Tahun
93	Prada Patisole Samwel Solefuey	20-25 Tahun	Prada	2-6 Tahun
94	Prada Jufriser Yaung	20-25 Tahun	Prada	< 1 Tahun
95	Prada La Sariadi	32-38 Tahun	Prada	> 12 Tahun
96	Prada Kailoul	26-31 Tahun	Prada	2-6 Tahun
97	Prada Sandy Bangkit Ramadan	20-25 Tahun	Prada	2-6 Tahun
98	Prada Ari Nur Chamzah	20-25 Tahun	Prada	2-6 Tahun
99	Prada M Alrian Ardiyansah	26-31 Tahun	Prada	2-6 Tahun
100	Prada Ahmad Riski Maswatu	20-25 Tahun	Prada	2-6 Tahun
101	Prada Diwamar Putra P	20-25 Tahun	Prada	2-6 Tahun
102	Prada Galang Mahardika	26-31 Tahun	Prada	2-6 Tahun
103	Prada Irsyad Pangastuadji	26-31 Tahun	Prada	< 1 Tahun
104	Prada Andika Fitriyanto	20-25 Tahun	Prada	< 1 Tahun
105	Prada Mahdy Nur	20-25 Tahun	Prada	2-6 Tahun
106	Prada Ibnu Matsur	20-25 Tahun	Prada	2-6 Tahun
107	Prada Fiki Dwi	20-25 Tahun	Prada	2-6 Tahun
108	Prada Rizky Nuriyana	20-25 Tahun	Prada	2-6 Tahun
109	Prada Faizal Bakara	20-25 Tahun	Prada	2-6 Tahun
110	Prada Donni Nova	20-25 Tahun	Prada	2-6 Tahun
111	Prada Huda Wedi	20-25 Tahun	Prada	2-6 Tahun
112	Prada Aldi Nathanael	20-25 Tahun	Prada	2-6 Tahun
113	Prada Ryan Briyantono	20-25 Tahun	Prada	2-6 Tahun
114	Prada Lucksa Ersas	20-25 Tahun	Prada	2-6 Tahun
115	Prada Daniel Windhu	26-31 Tahun	Prada	2-6 Tahun
116	Prada Awangga Adi	26-31 Tahun	Prada	2-6 Tahun
117	Prada Vedrix Yoga	26-31 Tahun	Prada	< 1 Tahun
118	Prada Ari	26-31 Tahun	Prada	< 1 Tahun

119	Prada Refa Abri	26-31 Tahun	Prada	< 1 Tahun
120	Prada Rasyid	20-25 Tahun	Prada	< 1 Tahun
121	Prada Marcellinus Gandhi	20-25 Tahun	Prada	< 1 Tahun

Lampiran 4

Hasil Jawaban Responden

Variabel Iklim Organisasi (X) :

IKLIM ORGANISASI (X1)					Total X1
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
7	7	7	7	7	35
7	7	7	7	7	35
7	7	7	6	6	33
7	6	6	7	7	33
7	7	7	7	7	35
5	5	5	5	5	25
7	7	6	6	7	33
5	5	4	5	5	24
7	6	5	6	5	29
7	7	7	7	7	35
7	7	7	7	7	35
6	5	5	6	5	27
7	7	6	7	6	33
6	7	5	7	5	30
6	5	5	6	6	28
6	5	5	6	6	28
7	6	6	7	6	32
7	6	5	7	6	31
6	5	6	6	6	29
6	7	5	6	5	29
7	7	6	6	5	31
7	5	4	4	6	26
5	5	5	5	5	25
7	7	7	7	7	35
7	7	6	6	6	32
6	6	6	6	6	30
7	5	5	5	5	27
6	6	5	5	5	27
7	5	5	5	5	27
7	7	6	6	6	32
7	7	5	5	5	29
7	5	4	4	6	26
5	5	5	5	5	25
7	7	6	6	6	32

7	5	6	7	5	30
7	5	5	6	5	28
7	6	4	5	5	27
7	5	4	4	6	26
7	6	7	7	7	34
5	5	6	6	5	27
6	7	5	7	7	32
7	6	5	6	7	31
7	7	7	7	7	35
7	6	5	5	7	30
7	7	6	6	6	32
7	7	6	7	7	34
6	7	6	5	6	30
7	6	6	5	6	30
7	5	5	5	5	27
7	7	5	6	6	31
7	7	6	5	7	32
7	7	6	7	7	34
7	7	7	7	5	33
7	7	7	7	7	35
7	6	5	5	7	30
7	6	5	5	7	30
7	7	7	7	7	35
7	7	6	7	7	34
7	6	6	6	7	32
7	6	5	6	6	30
7	7	6	5	5	30
7	6	7	6	5	31
5	7	6	5	5	28
5	6	5	5	5	26
7	7	7	7	7	35
7	5	5	5	6	28
7	7	5	5	5	29
7	7	7	7	7	35
7	6	7	6	6	32
7	6	7	7	6	33
7	6	5	4	4	26
7	5	5	6	6	29
7	7	7	7	7	35
7	7	7	7	7	35
5	6	5	7	6	29

7	6	6	6	7	32
7	7	7	7	7	35
6	6	6	5	6	29
7	7	6	7	7	34
6	6	6	5	5	28
7	7	7	7	7	35
7	7	7	7	7	35
7	6	5	6	6	30
7	7	7	7	7	35
7	7	7	7	7	35
7	7	7	7	6	34
5	7	7	7	7	33
7	7	7	7	7	35
7	7	6	7	6	33
6	5	7	6	6	30
6	6	7	7	7	33
7	6	5	6	5	29
6	6	5	4	7	28
6	5	6	6	5	28
7	5	6	5	6	29
7	6	5	6	5	29
6	6	6	5	5	28
7	6	6	7	5	31
5	5	4	6	6	26
7	7	6	6	6	32
7	7	4	7	7	32
6	7	5	7	7	32
7	7	6	6	6	32
6	5	7	6	5	29
6	5	5	5	5	26
5	5	5	5	5	25
7	7	7	6	7	34
5	7	7	6	6	31
7	7	7	7	7	35
7	7	6	6	7	33
7	7	6	6	6	32
7	7	7	6	7	34
6	6	7	6	6	31
5	5	5	5	5	25
7	7	7	7	7	35
7	7	6	6	6	32

4	4	4	4	4	20
7	2	6	3	5	23
7	6	5	5	5	28
7	6	7	6	7	33
7	6	5	5	5	28

Lampiran Lanjutan 4

Hasil Jawaban Responden

Variabel *Employee's Work Passion* (Z) :

EMPLOYEE'S WORK PASSION (Z1)								Total Z1
Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	
7	7	7	7	7	6	7	7	55
7	7	7	7	7	7	6	5	53
7	1	7	7	7	5	6	7	47
7	6	6	6	7	6	7	6	51
7	7	7	7	7	6	7	7	55
5	5	5	5	7	6	6	6	45
7	6	6	7	6	7	6	6	51
6	5	5	5	5	7	5	6	44
5	6	7	5	7	7	6	6	49
7	7	7	7	6	7	5	6	52
7	7	7	7	5	7	7	5	52
7	6	7	5	7	6	7	7	52
7	6	7	7	7	6	5	6	51
7	7	6	5	6	7	7	6	51
7	5	6	7	7	5	5	5	47
7	6	7	6	7	7	5	7	52
7	6	7	7	7	5	5	7	51
7	6	6	6	7	7	7	6	52
6	7	6	6	7	7	5	5	49
5	7	5	6	6	6	5	6	46
7	7	6	6	7	5	5	6	49
6	7	5	6	7	6	6	6	49
5	7	7	5	7	5	6	7	49
7	6	7	7	7	6	7	6	53
7	6	5	6	7	6	7	7	51
6	7	7	6	7	6	6	6	51
7	5	5	5	6	7	6	6	47
7	7	5	7	5	7	5	6	49
7	5	5	7	7	7	6	6	50
7	7	7	6	6	7	5	6	51
7	7	5	5	5	7	7	5	48
6	6	5	6	7	6	7	7	50
7	5	5	6	7	6	5	6	47
7	5	6	5	6	7	7	6	49

7	6	7	6	6	7	7	6	52
7	4	5	5	6	7	7	7	48
7	6	6	6	7	6	7	5	50
6	6	6	6	7	6	7	7	51
5	5	5	6	7	7	6	7	48
7	7	6	6	5	7	7	7	52
6	6	5	6	7	5	7	7	49
6	5	7	7	7	7	7	5	51
6	7	7	6	7	5	7	5	50
6	6	7	7	6	5	7	7	51
7	7	7	6	6	7	7	6	53
6	6	7	7	6	6	7	7	52
6	5	6	7	7	7	7	6	51
6	5	7	6	6	6	7	7	50
6	6	7	5	6	5	6	7	48
6	5	7	5	6	5	7	6	47
6	5	6	7	6	6	7	5	48
6	5	6	6	6	5	7	5	46
6	6	5	5	7	7	6	5	47
6	5	5	5	6	5	5	7	44
7	3	6	4	7	6	5	6	44
6	5	5	4	5	6	5	7	43
7	3	4	4	7	6	7	7	45
5	4	5	7	7	6	6	5	45
7	6	7	7	7	5	6	7	52
7	6	6	5	6	6	6	6	48
7	4	4	4	7	5	6	5	42
6	6	6	6	7	6	7	6	50
5	5	5	5	7	4	5	5	41
7	7	7	7	7	6	6	6	53
7	6	5	5	6	6	6	6	47
7	7	7	7	5	5	5	6	49
7	7	7	7	7	7	6	6	54
7	7	7	7	6	6	5	6	51
7	7	7	7	5	5	5	5	48
7	6	6	6	7	6	7	7	52
5	5	5	5	7	6	6	6	45
7	7	7	6	6	6	6	6	51
7	6	6	5	7	5	5	5	46
4	4	4	4	6	3	5	3	33
5	4	2	5	7	5	5	7	40

7	6	6	6	7	7	7	6	52
7	6	6	7	7	5	5	5	48
7	6	5	5	6	6	5	6	46
6	5	5	7	5	5	5	5	43
7	6	5	6	7	6	6	6	49
5	6	5	7	7	3	6	5	44
7	6	7	5	7	7	7	6	52
7	6	7	7	7	6	5	6	51
7	7	6	7	6	6	5	6	50
5	7	7	7	7	7	7	7	54
7	5	7	7	7	5	7	6	51
7	7	7	5	6	7	7	5	51
7	5	7	5	7	6	6	7	50
6	5	7	7	7	7	7	7	53
6	7	7	6	7	5	6	6	50
6	6	7	7	7	6	6	6	51
7	7	7	6	7	7	7	6	54
6	6	7	7	7	6	5	5	49
6	5	6	7	7	6	6	6	49
6	5	7	6	5	5	5	6	45
6	6	7	5	6	7	7	6	50
6	5	7	5	6	6	7	7	49
7	7	6	5	7	7	7	6	52
6	5	5	7	6	6	7	7	49
7	6	5	6	6	5	6	7	48
5	6	5	7	6	5	6	6	46
7	6	7	7	6	6	5	5	49
7	6	6	5	6	5	5	5	45
7	5	6	7	7	3	6	4	45
6	6	6	6	6	5	5	4	44
5	7	6	5	7	3	4	4	41
7	6	7	7	5	4	5	7	48
6	7	7	6	7	6	7	7	53
6	6	7	7	7	6	6	5	50
7	7	7	6	7	4	4	4	46
6	6	7	7	6	6	6	6	50
6	5	6	7	5	5	5	5	44
6	5	7	6	7	7	7	7	52
6	6	7	5	7	6	5	5	47
7	7	7	5	7	7	7	7	54
7	5	5	5	7	7	7	7	50

7	7	7	7	7	7	7	7	56
6	7	7	6	7	1	7	7	48
6	6	7	7	7	6	6	6	51
7	7	7	6	7	7	7	7	55
6	6	7	7	5	5	5	5	46

Lampiran Lanjutan 4

Hasil Jawaban Responden

Variabel Komitmen Organisasional (Y) :

KOMITMEN ORGANISASIONAL (Y1)			TOTAL Y1
Y1.1	Y1.2	Y1.3	
7	6	7	20
6	7	7	20
6	7	7	20
7	7	6	20
7	6	7	20
7	7	5	19
6	7	7	20
7	6	5	18
7	6	5	18
6	7	7	20
7	7	6	20
7	7	6	20
7	5	6	18
7	5	6	18
6	5	7	18
4	7	7	18
5	7	6	18
6	6	6	18
6	6	5	17
7	6	6	19
6	6	6	18
5	7	5	17
7	3	7	17
6	6	6	18
6	6	6	18
5	6	5	16
5	5	7	17
7	5	5	17
6	6	7	19
5	6	7	18
3	6	6	15
7	5	5	17
6	6	6	18

5	7	5	17
6	5	5	16
5	7	7	19
6	6	5	17
7	6	7	20
5	6	7	18
4	7	5	16
7	6	7	20
5	7	7	19
6	7	6	19
6	6	6	18
7	6	7	20
5	7	5	17
6	5	5	16
4	7	5	16
6	6	7	19
6	5	5	16
7	7	7	21
5	5	5	15
7	6	7	20
6	7	7	20
6	7	7	20
6	7	7	20
6	5	6	17
7	6	7	20
6	7	6	19
7	6	6	19
7	5	5	17
6	7	7	20
5	6	6	17
7	6	7	20
5	7	6	18
5	5	7	17
4	6	7	17
5	7	5	17
6	7	7	20
3	7	7	17
6	6	6	18
4	7	4	15
6	4	6	16
6	7	7	20

7	6	6	19
4	7	7	18
6	5	6	17
7	7	5	19
5	7	5	17
6	7	6	19
7	7	7	21
7	6	7	20
7	6	7	20
6	7	5	18
7	5	7	19
7	5	7	19
5	7	5	17
6	6	6	18
5	6	6	17
6	5	6	17
7	6	6	19
6	7	7	20
7	6	6	19
6	6	6	18
6	5	5	16
7	5	5	17
5	5	7	17
7	4	5	16
4	7	7	18
7	5	7	19
5	7	7	19
6	5	6	17
6	7	4	17
6	5	6	17
7	5	5	17
7	7	7	21
6	7	5	18
5	7	7	19
6	6	7	19
6	6	7	19
6	6	7	19
7	6	6	19
5	5	5	15
6	6	7	19
6	5	5	16

7	6	4	17
3	7	6	16
7	7	6	20
7	6	6	19
7	7	5	19

Lampiran 5

Hasil Frekuensi Distribusi Data

Statistics

		Pendidikan Militer Terakhir	Nama Responden	Usia	Pangkat	Lama Bekerja
N	Valid	121	121	121	121	121
	Missing	0	0	0	0	0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	32	26.4	26.4	26.4
	26-31 Tahun	57	47.1	47.1	73.6
	32-38 Tahun	27	22.3	22.3	95.9
	39-44 Tahun	5	4.1	4.1	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

Pangkat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kopda	27	22.3	22.3	22.3
	Koptu	2	1.7	1.7	24.0
	Letda	1	.8	.8	24.8
	Lettu	3	2.5	2.5	27.3
	Prada	29	24.0	24.0	51.2
	Praka	15	12.4	12.4	63.6
	Pratu	27	22.3	22.3	86.0
	Serda	8	6.6	6.6	92.6
	Serka	4	3.3	3.3	95.9
	Sertu	5	4.1	4.1	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	9	7.4	7.4	7.4
> 12 Tahun	23	19.0	19.0	26.4
2-6 Tahun	60	49.6	49.6	76.0
7-12 Tahun	29	24.0	24.0	100.0
Total	121	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X_TOTAL	121	20	35	30.65	3.308
Z_TOTAL	121	33	56	48.97	3.561
Y_TOTAL	121	15	21	18.21	1.471
Valid N (listwise)	121				

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas

Variabel Iklim Organisasi (X) :

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	24.07	8.746	.399	.825
X2	24.45	6.967	.656	.755
X3	24.80	7.027	.612	.770
X4	24.67	6.740	.681	.747
X5	24.62	7.204	.644	.760

Variabel *Employee's Work Passion* (Z) :

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	42.55	10.717	.310	.516
Z2	43.08	9.943	.256	.531
Z3	42.80	9.244	.424	.467
Z4	42.93	10.719	.192	.550
Z5	42.47	11.951	.055	.579
Z6	43.08	9.476	.310	.510
Z7	42.89	10.030	.339	.502
Z8	42.97	10.499	.255	.529

Variabel Komitmen Organisasional (Y) :

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	11.83	3.039	.504	.663
Y2	11.88	3.103	.509	.655
Y3	11.55	3.283	.597	.559

Lampiran Lanjutan 6

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel Iklim Organisasi (X) :

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.811	5

Variabel *Employee's Work Passion* (Z) :

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.558	8

Variabel Komitmen Organisasional (Y) :

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.714	3

Lampiran 7

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34614665
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.035
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.693	1.975		5.921	.000		
Iklim Organisasi	.176	.038	.395	4.665	.000	.991	1.009
Employee's Work Passion	.023	.035	.056	.662	.510	.991	1.009

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Lampiran Lanjutan 7

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.705	1.038		1.643	.103		
	X_TOTAL	.064	.039	.185	1.624	.107	.630	1.588
	Z_TOTAL	-.092	.046	-.228	-1.997	.148	.630	1.588

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 8

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Path

Persamaan I (X-Z)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X_TOTAL ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Z_TOTAL

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.370	.365	2.315

a. Predictors: (Constant), X_TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374.782	1	374.782	69.961	.000 ^b
	Residual	637.482	119	5.357		
	Total	1012.264	120			

a. Dependent Variable: Z_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X_TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.394	1.922		4.368	.000
	X_TOTAL	.522	.062	.608	8.364	.000

a. Dependent Variable: Z_TOTAL

Lampiran Lanjutan 8

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Path

Persamaan II (X-Z-Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X_TOTAL, Z_TOTAL ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.437	1.866

a. Predictors: (Constant), X_TOTAL, Z_TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.013	2	165.507	47.519	.000 ^b
	Residual	410.987	118	3.483		
	Total	742.000	120			

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X_TOTAL, Z_TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.896	1.669		1.136	.258
	Z_TOTAL	.418	.074	.488	5.655	.000
	X_TOTAL	.181	.063	.247	2.861	.005

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Lampiran 9

Hasil Uji Determinasi R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.437	1.866

a. Predictors: (Constant), X_TOTAL, Z_TOTAL

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.013	2	165.507	47.519	.000 ^b
	Residual	410.987	118	3.483		
	Total	742.000	120			

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X_TOTAL, Z_TOTAL

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.896	1.669		1.136	.258
	Z_TOTAL	.418	.074	.488	5.655	.000
	X_TOTAL	.181	.063	.247	2.861	.005

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Lampiran 10

Distribusi Nilai r tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Lampiran 11

Distribusi Nilai t tabel

d.f	t _{0.10}	t _{0.05}	t _{0.025}	t _{0.01}	t _{0.005}	d.f	t _{0.10}	t _{0.05}	t _{0.025}	t _{0.01}	t _{0.005}
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Lampiran 12

Distribusi Nilai F tabel

Distribution Tabel Nilai $F_{0,05}$
Degrees of freedom for Nominator

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00