

**PENGARUH IKLIM KERJA DAN KOMITMEN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI
DI SMK NEGERI 1 SUMBERASIH - PROBOLINGGO**

Siti Khodijah AB

khodijah.siti.siti10@gmail.com

SMK Negeri 1 Sumberasih - Probolinggo

ABSTRACT

This study aims to determine and explain the effect of work climate variables on employee performance, the effect of employee commitment to employee performance; the influence of the work climate on employee job satisfaction; influence of employee commitment to employee job satisfaction, influence of work climate, employee commitment and job satisfaction on performance. This type of research used in this research is explanatory research with a quantitative approach. Data collection techniques using instruments in the form of questionnaires, research data were analyzed using simple and multiple correlation techniques, as well as using regression equations, multiple linear, F test and t test. The variables in this study are the work climate and employee commitment including independent variables, job satisfaction as a mediator variable and employee performance as the dependent variable. This study uses data obtained from questionnaires by respondents. The data analysis method used is Analysis Path. The results showed that the work climate and employee commitment significantly influence job satisfaction; work climate, employee commitment and job satisfaction significantly and positively influence the performance of the employees of SMK Negeri 1 Sumberasih.

Keywords: *work climate, employee commitment, job satisfaction, employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari variabel iklim kerja terhadap kinerja pegawai; pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai.; pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja pegawai; pengaruh komitmen pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai, pengaruh iklim kerja, komitmen pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan instrument yang berbentuk kuesioner, data penelitian dianalisis menggunakan teknik korelasi sederhana dan ganda, serta menggunakan persamaan regresi linear berganda, Uji F dan Uji t. Variabel dalam penelitian ini adalah iklim kerja dan komitmen pegawai termasuk variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel mediator dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data yang didapatkan dari kuesioner oleh responden. Metode analisis data yang digunakan adalah *Analysis Path*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja dan komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; iklim kerja, komitmen pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai SMK Negeri 1 Sumberasih.

Kata kunci: iklim kerja, komitmen pegawai, kepuasan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, karena SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Setiap organisasi mempunyai keinginan meningkatkan dan mengembangkan usaha dengan cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja pegawai. Wirawan (2010) mengatakan bahwa iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Dalam organisasi, pegawai pada tingkat kerja yang tinggi umumnya memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada di tingkat rendah. Hal ini karena posisi kekuasaan memungkinkan orang untuk mempengaruhi keputusan organisasi. Menurut As'at (2013) bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sedangkan Tiffin menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain; faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial, dan faktor kepuasan psikologi. Jadi dengan kata lain kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. SMK Negeri 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo merupakan salah satu organisasi/instansi berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan

dalam masyarakat. Di instansi inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan. Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan/pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja dan komitmen pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo. Selain mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja, komitmen pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo.

Sejumlah penelitian terkait tema penelitian ini telah dilakukan beberapa peneliti terdahulu. Pertama penelitian yang dilakukan oleh Yudi Supiyanto (2015) yang berjudul 'Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi'. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Ina Handyaningrum (2016) yang berjudul 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Malang'. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari factor factor (Kompesasi, Iklim kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja; pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja; pengaruh factor-faktor kepuasan kerja (kompensasi, lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja. Obyek penelitian adalah karyawan PDAM Kota Malang sejumlah 188 orang. Analisis data menggunakan tehnik *Path Analysis* dengan model *trimming*.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja

Menurut Gorda (2011) kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah suatu tingkatan yang dicapai oleh para pegawai sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu periode waktu tertentu. Handoko (2008) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja seseorang pada suatu kesatuan waktu atau ukuran tertentu.

Kinerja menurut Hadari Nawawi (2012) sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan Hasibuan (2007) menjelaskan arti kinerja adalah kualitas seseorang dalam usaha mencapai hasil yang baik atau menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai pada suatu kesatuan waktu yang dicapai menurut standar yang telah ditentukan. didasarkan pada kualitas, kuantitas, kelengkapan, efektivitas dan efisiensi biaya dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Robins (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja atau *job satisfaction* diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apa bila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja (Robins, 2010). Sementara itu, Nguyen et al (2003) menjabarkan konsep *job satisfaction* dipengaruhi hal-hal multidimensional dan

tidak bisa diprediksi melalui dimensi tunggal, karena dalam lingkungan perusahaan dan bisnis *job satisfaction* ini juga memiliki dimensi yang berbeda. Dimensinya yaitu jenis pekerjaan yang digeluti, kepuasan pada kompensasi, kepuasan pada supervisi, kepuasan pada aspek promosi hingga rekan kerja.

Dari kedua pendapat tsb dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja atau *job satisfaction* pada dasarnya bersifat individual, karena tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apabila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja serta dipengaruhi oleh dimensi yang berbeda baik berupa dimensi tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apa bila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja. Perbedaan aspek inilah yang menyebabkan tingkat *job satisfaction* setiap orang akan selalu berbeda. Hal ini karena berhubungan pada keadaan emosi seseorang; senang atau tidak senang.

Kepuasan kerja pegawai akan berpengaruh pada semangat kerja pegawai tersebut. Mangkunegara (2012) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu faktor kepuasan kerja, kegairahan akan keinginan untuk mempertinggi hasil kerja. Achmad (2011) berpendapat bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Handoko (2008:109) mengatakan semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik.

Iklm kerja

Iklm kerja tempat individu bekerja, memiliki pengertian secara fisik dan secara psikologik. Pengertian secara fisik suatu organisasi digunakan untuk menggambarkan hal-hal yang bersifat

fisik yang disebut dengan *atmospheric climate*, sedangkan pengertian secara psikologi sering disebut dengan *organizational climate*.

Gilmer dalam Siagian (2008) mendefinisikan iklim kerja sebagai karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, dan karakteristik ini dapat mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi. Definisi lain mengatakan bahwa Iklim kerja merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut. Karakteristik dari iklim kerja ini secara nyata menggambarkan cara suatu organisasi berperilaku anggota-anggotanya.

Iklim kerja terbentuk melalui hubungan antara tuntutan lingkungan, teknologi, struktur dan penampilan kerja. Hal ini menunjukkan bagaimana tuntutan struktur dan teknologi yang menggambarkan iklim tertentu, dipengaruhi oleh harapan-harapan terhadap pekerjaan. Berikut ini akan ditunjukkan bagaimana peranan struktur, teknologi, lingkungan luar, kebijakan serta praktek manajemen berpengaruh terhadap iklim kerja. Lebih lanjut Steers dalam Budiharjo (2011) mengatakan konsep iklim kerja itu sendiri tidak lepas dari sifat dan ciri yang terdapat dalam suatu iklim kerja yang timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar dan dianggap mempengaruhi perilaku. Dengan kata lain, iklim kerja dapat dianggap sebagai 'kepribadian' organisasi yang dilihat dan dirasakan oleh para anggotanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatif (*explanatory research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menerangkan pengaruh satu atau beberapa variabel eksogen terhadap

variabel endogen (Silalahi 2009). Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah iklim kerja (X1) dan komitmen (X2), sedangkan variabel endogennya adalah kepuasan kerja (Y1) dan kinerja (Y2).

Lokasi Penelitian dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Sumberasih, alamat Jl. Brawijaya Lemah Kembar Kecamatan Sumberasih Kabupaten Probolinggo. Populasi sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai SMKN I Sumberasih sebanyak 44 guru. Penelitian ini menggunakan sampel pada pegawai SMKN I Sumberasih sebanyak 44 orang guru baik guru tetap maupun guru tidak tetap. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling atau metode sensus. Metode Pengumpulan Data menggunakan data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber informasi, yaitu pegawai SMKN I Sumberasih yang dijadikan responden. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Adapun data sekunder adalah data yang diperoleh berdasarkan pustaka dan literatur yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Metode yang akan digunakan adalah metode angket, metode dokumentasi.

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Langkah-langkah dalam teknik analisis data adalah sebagai berikut:1. Menyusun data, kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden kelengkapan data serta isian data yang sesuai dengan tujuan penelitian;2. Tabulasi data, penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah memberi skor pada tiap item, menjumlahkan skor pada setiap item,

menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian.

Untuk melakukan analisis data, pengolahan data dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Adapun langkah-langkah menguji path analysis adalah sebagai berikut:

1. Persamaan Struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dua persamaan tersebut sebagai berikut:

$$Y_2 = \rho_{y_2x_1} X_1 + \rho_{y_2x_2} X_2 + \rho_{y_2y_1} Y_1 + \rho_{y_2} \varepsilon$$

$$Y_1 = \rho_{y_1x_1} X_1 + \rho_{y_1x_2} X_2 + \rho_{y_1} \varepsilon$$

Dimana:

X_1 = Iklim kerja

X_2 = Komitmen pegawai

Y_1 = Kepuasan kerja

Y_2 = Kinerja Pegawai

ρ = Koefisien regresi

Pada kedua persamaan tersebut terdapat *unexplained variance* yang dimiliki oleh ε_1 dan ε_2 . Simbol ε_1 dan ε_2 digunakan untuk mewakili variabel lain yang berpengaruh terhadap Y_1 dan Y_2 tetapi variabel tersebut tidak dilibatkan dalam model penelitian. Dalam mengidentifikasi besarnya nilai ε didapatkan dari 1-adjusted R^2 .

Diagram jalur lengkap menentukan sub-sub strukturnya dan merumuskan persamaan strukturalnya sesuai hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- Jalur Pertama:

$$Y_2 = \rho_{y_2x_1} X_1 + \rho_{y_2x_2} X_2 + \rho_{y_2y_1} Y_1 + \rho_{y_2} \varepsilon$$

Hubungan Sub-Struktur variabel eksogen yang terdiri dari X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap variabel endogen yaitu Y_2 .

- Jalur Kedua:

$$Y_1 = \rho_{y_1x_1} X_1 + \rho_{y_1x_2} X_2 + \rho_{y_1} \varepsilon$$

Hubungan Sub-Struktur variabel eksogen yang terdiri dari X_1 dan X_2 terhadap variabel endogen yaitu Y_1 .

Koefisien Determinasi (*R Square*) digunakan untuk mengukur seberapa

besar peranan variabel eksogen mempengaruhi perubahan yang terjadi pada variabel endogen. Selanjutnya untuk mengukur seberapa besar peranan variabel eksogen mempengaruhi perubahan yang terjadi pada variabel endogen digunakan *R Square* sering disebut dengan koefisien determinasi dengan mengukur *goodness of fit* dari persamaan regresi; yaitu memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai *R Square* terletak antara 0 - 1, dan kecocokan model dikatakan lebih baik kalau *R Square* semakin mendekati 1 (Junaidi, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

SMK Negeri 1 Sumberasih berlokasi di Jalan Brawijaya Lemahkembar, Kecamatan Sumberasih, Kabupaten Probolinggo Kode Pos 67251. Berdirinya SMK Negeri 1 Sumberasih berawal dari belum adanya sekolah kejuruan negeri di wilayah barat. Sedangkan di Kecamatan Sumberasih terdapat 6 SMPN yang meliputi SMPN 1, 2, 3 dan 4 Sumberasih serta SMPN 1 dan 2 Tongas. Keenam SMPN tersebut mempunyai siswa yang cukup banyak, akibatnya setiap tahun lulusan dari sekolah-sekolah tersebut melanjutkan studinya di sekolah lanjutan negeri di Kota Probolinggo. Berawal dari kondisi itulah para pendiri memberanikan diri untuk mendirikan SMKN 1 Sumberasih, walaupun berada di area SMPN 1 Sumberasih. SMKN 1 Sumberasih berdiri pada tahun 2008 sesuai SK Mendikbud RI No. 0342/u/1989 tertanggal 05 Juni 1989 dengan dua jurusan yaitu Teknik Kendaraan Ringan (TKR) dan Multi Media (MM).

Pada awalnya SMKN 1 Sumberasih hanya merekrut lulusan dari SMPN 1 Sumberasih saja. Namun dalam perkembangannya banyak siswa SMP lain yang masuk ke sekolah tersebut. Pada Tahun 2010 menambah satu jurusan lagi yaitu RPL (Rancangan Perangkat Lunak). Selanjutnya pada tahun 2014 menambah

satu jurusan yaitu Teknik Instalasi Tenaga Listrik (TITL).

Hasil Path Analysis

Model telah memenuhi persyaratan analisis jalur meliputi data berkala interval, berdistribusi normal, pemenuhan asumsi normalitas, homokedastisitas, dan terbebas dari masalah multikolinieritas.

Sesuai dengan kerangka konseptual, maka persamaan struktural yang dapat dibuat adalah:

$$Y_1 = p_{Y_1X_1} X_1 + p_{Y_1X_2} X_2 + p_{Y_1\epsilon_1} \epsilon_1 \dots \dots \dots \text{Model 1}$$

$$Y_2 = p_{Y_2X_1} X_1 + p_{Y_2X_2} X_2 + p_{Y_2Y_1} Y_1 + p_{Y_2\epsilon_2} \epsilon_2 \dots \dots \dots \text{Model 2}$$

Uji Path Analysis Model 1

Hasil pengolahan data model pertama dengan program SPSS for windows versi 24, dapat dilihat sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.757	3.925		5.799	0.000
Iklim Kerja	.138	.100	.211	-1.379	.172
Komitmen	.236	.147	.247	-1,611	.111

a. Dependent Variable: Kepuasan_

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat digunakan untuk menyusun model persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y_1 = p_{Y_1X_1} X_1 + p_{Y_1X_2} X_2 + p_{Y_1\epsilon_1} \epsilon_1$$

$$Y_1 = 0,211 X_1 + 0,247 X_2 + p_{Y_1\epsilon_1} \epsilon_1$$

Keterangan $\epsilon_1 = 1 - R^2$
 $= 1 - 0,288$
 $= 0,712$ atau 71 %

Dari persamaan regresi tersebut diketahui:

1. Koefisien regresi untuk variabel iklim kerja (X_1) sebesar 0, 211. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel iklim kerja (X_1) mempunyai hubungan searah dengan kepuasan pegawai (Y_1).

Artinya apabila iklim kerja (X_1) meningkat satu satuan akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja pegawai (Y_1) sebesar 0,71% dengan asumsi variabel komitmen (X_2) dalam keadaan konstan.

2. Koefisien regresi untuk variabel komitmen pegawai (X_2) sebesar 0,247. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel komitmen pegawai (X_2) mempunyai hubungan searah dengan kepuasan kerja pegawai (Y_1). Artinya apabila komitmen pegawai (X_2) meningkat satu satuan akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja pegawai (Y_1) sebesar 0,72% dengan asumsi variabel iklim kerja (X_1) dalam keadaan konstan.

Uji Path Analysis Model 2

Hasil pengolahan data model pertama dengan program SPSS for windows versi 24, dapat dilihat sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,599	5,485		2.115	.041
Iklim kerja	.129	.106	.183	-1.212	.232
Komitmen	.320	.157	.311	2.042	.048
Kepuasan pegawai	.148	.165	.138	.914	.366

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah

$$Y_2 = p_{Y_2X_1} X_1 + p_{Y_2X_2} X_2 + p_{Y_2Y_1} Y_1 + p_{Y_2\epsilon_2} \epsilon_2$$

$$Y_2 = 0,183 X_1 + 0,311 X_2 + 0,138 Y_1 + p_{Y_2\epsilon_2} \epsilon_2$$

Dimana $\epsilon_2 = 1 - R^2$
 $= 1 - 0,406$
 $= 0,594$ atau 60 %

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui:

1. Koefisien regresi untuk variabel iklim kerja (X_1) sebesar 0,183 Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel iklim kerja (X_1) mempunyai hubungan searah dengan kinerja (Y_2). Artinya apabila iklim kerja (X_1) meningkat satu satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja (Y_2) sebesar 0,183 dengan asumsi variabel komitmen pegawai (X_2) dan kepuasan pegawai (Y_1) dalam keadaan konstan.
2. Koefisien regresi untuk variabel komitmen pegawai (X_2) sebesar 0,311. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel komitmen pegawai (X_2) mempunyai hubungan searah dengan kinerja (Y_2). Artinya apabila komitmen pegawai (X_2) meningkat satu satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja (Y_2) sebesar 0,311 dengan asumsi variabel iklim kerja (X_1) dan kepuasan pegawai (Y_1) dalam keadaan konstan.
3. Koefisien regresi untuk variabel kepuasan pegawai (Y_1) sebesar 0,138. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel kepuasan pegawai (Y_1) mempunyai hubungan searah dengan kinerja (Y_2). Artinya apabila kepuasan pegawai (Y_1) meningkat satu satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja (Y_2) sebesar 0,138 dengan asumsi variabel iklim kerja (X_1) dan komitmen pegawai (X_2) dalam keadaan konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen dengan variabel dependen secara simultan (bersama-sama).

Tabel 3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.307	2	30.654	1.857	.0319 ^a
	Residual	676.874	41	16.509		
	Total	738.182	43			

a. Predictors: (Constant), komitmen dan iklim kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_pegawai

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa f_{hitung} sebesar 1.857 didukung pula dengan tingkat signifikansi sebesar 0,0319 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 atau 5 % sehingga bisa disimpulkan bahwa iklim kerja (X_1) dan komitmen (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Pegawai (Y_1).

**Tabel 4
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.981	3	46.660	2.634	.033 ^a
	Residual	708.656	40	17.716		
	Total	848.636	43			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_pegawai, komitmen, iklim kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa f_{hitung} sebesar 2,634 didukung pula dengan tingkat signifikansi sebesar 0,036 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 atau 5 % sehingga bisa disimpulkan bahwa iklim kerja, komitmen pegawai dan kepuasan pegawai secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat kinerja.

Uji t

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel iklim kerja, komitmen pegawai dan kepuasan pegawai secara parsial menerangkan variabel terikat kinerja. Pada table 4 dapat dilihat pengaruh secara parsial untuk variabel iklim kerja dan komitmen terhadap kepuasan pegawai.

1. Pengujian Hipotesis secara parsial untuk variabel iklim kerja

memberikan kontribusi dalam meningkatkan variabel kepuasan pegawai, dalam pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel iklim kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$ berarti komitmen pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan pegawai.

2. Pengujian Hipotesis secara parsial untuk variabel komitmen pegawai memberikan kontribusi dalam meningkatkan variabel kepuasan pegawai, dalam pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel komitmen pegawai mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti iklim kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan pegawai.

Dari tabel 4 dapat dilihat pengaruh variabel iklim kerja, komitmen dan kepuasan pegawai terhadap kinerja.

1. Pengujian hipotesis untuk variabel iklim kerja kurang memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan variabel kinerja, dalam pengujian hipotesis untuk variabel iklim kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$ berarti iklim kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.
2. Pengujian hipotesis untuk variabel komitmen memberikan kontribusi dalam meningkatkan variabel kinerja, dalam pengujian hipotesis untuk variabel gaya hidup menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$ berarti komitmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.
3. Pengujian hipotesis untuk variabel kepuasan pegawai kurang memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan variabel kinerja, dalam pengujian hipotesis untuk variabel kepuasan pegawai menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$ berarti

kepuasan pegawai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Berikut adalah tabel hasil *RSquare* dengan perhitungan statistik menggunakan SPSS versi 24 *for windows*:

Tabel 5
Hasil Uji *Adjusted R Square*
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.288 ^a	.083	.038	4.06314

a. Predictors: (Constant), iklim kerja, komitmen

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan dari hasil analisis dan korelasi antara iklim kerja dan komitmen terhadap kepuasan pegawai adalah kuat karena nilai *Adjusted R Square* 0,038 yang berarti 38 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa variasi atau perubahan dari kepuasan pegawai dipengaruhi secara bersama-sama oleh iklim kerja dan komitmen pegawai sedangkan sisanya 62 % variasi atau perubahan disebabkan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian.

Tabel 6
Hasil Uji *Adjusted R Square*
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.406 ^a	.165	.102	4.20908

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Pegawai, komitmen, iklim kerja

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan dari hasil analisis dan korelasi antara iklim kerja, komitmen dan kepuasan pegawai terhadap kinerja adalah kuat karena nilai *Adjusted R Square* 0,102 yang berarti 10,2 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa variasi atau perubahan dari kinerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh iklim kerja, komitmen dan kepuasan pegawai sedangkan sisanya 89,8 % variasi atau

perubahan disebabkan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Berikut ini ringkasan pengaruh langsung antara variabel iklim kerja, komitmen, kepuasan pegawai dan kinerja. Pengaruh langsung iklim kerja terhadap kepuasan pegawai = 0,211. Pengaruh langsung komitmen terhadap kepuasan pegawai = 0,247. Pengaruh langsung iklim kerja terhadap kinerja = 0,183. Pengaruh langsung komitmen terhadap kinerja = 0,138. Pengaruh langsung kepuasan pegawai terhadap kinerja = 0,311.

Pengaruh Tidak Langsung

Berikut ini ringkasan pengaruh tidak langsung antara variabel iklim kerja, komitmen, kepuasan pegawai dan kinerja.

1. Pengaruh tidak langsung iklim kerja terhadap kinerja melalui kepuasan pelanggan (Y_1) = $PY_1X_1 \times PY_2Y_1 = (0,211) \times (0,311) = 0,066$. Dengan demikian pengaruh totalnya $PY_2X_1 + IE = 0,183 + 0,066 = 0,249$.
2. Pengaruh tidak langsung komitmen terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai (Y_1) = $PY_1X_2 \times PY_2Y_1 = (0,247) \times (0,311) = 0,077$. Dengan demikian pengaruh totalnya $PY_2X_2 + IE = 0,311 + 0,077 = 0,388$.

Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kepuasan Pegawai di SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo

Berdasarkan hasil analisa data diketahui bahwa iklim kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang telah dilakukan yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,032 (sig < 5%). Adanya pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kepuasan pegawai, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dikemukakan

oleh Irma Handayani (2016) yang mengatakan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo.

Secara empiris jika iklim kerja SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo baik dan positif di mata para pegawai (guru), kepuasan pegawai akan semakin baik dan saat iklim kerja yang sudah baik dan positif di mata para guru dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja pada para Guru di SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo.

Berdasarkan hasil analisa data diketahui bahwa iklim kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang telah dilakukan yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,032 (sig < 5%).

Adanya pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Irma Handayani (2016) yang mengatakan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Secara empiris jika iklim kerja SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo baik dan positif di mata para pegawai (guru), maka kinerja mereka akan semakin baik.

Pengaruh Komitmen Pegawai terhadap Kepuasan Pegawai di SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo

Berdasarkan hasil analisa data diketahui bahwa komitmen pegawai memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang telah dilakukan yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,036 (sig < 5%). Adanya pengaruh yang signifikan antara Komitmen Pegawai terhadap kepuasan

pegawai, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dijelaskan Yudi Supiyanto (2015) dalam penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara komitmen pegawai dengan kepuasan kerja pegawai.

Secara empiris jika komitmen pegawai SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo baik dan positif di mata para pegawai (guru), maka kepuasan kerja pegawainya akan semakin baik.

Pengaruh Komitmen Pegawai terhadap Kinerja guru pada SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo

Berdasarkan hasil analisa data diketahui bahwa komitmen pegawai memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang telah dilakukan yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,036 ($\text{sig} < 5\%$). Adanya pengaruh yang signifikan antara gaya hidup terhadap niat pembelian, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dijelaskan Yudi Supiyanto (2015) dalam penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara komitmen pegawai dengan kinerja pegawai.

Secara empiris jika komitmen pegawai SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo meningkat, maka kinerja pegawainya akan meningkat juga. Dengan demikian perkembangan SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo semakin berkembang pesat.

Pengaruh Kepuasan Pegawai terhadap Kinerja guru pada SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo

Berdasarkan hasil analisa data diketahui bahwa kepuasan pegawai memiliki pengaruh langsung yang tidak signifikan terhadap niat pembelian. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang telah dilakukan yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,038 ($\text{sig} < 5\%$). Adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan pegawai terhadap kinerja, hasil

penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan Irna Handyaningrum (2016) bahwa kepuasan pegawai berpengaruh secara positif terhadap kinerja

Iklm Kerja terhadap Kepuasan Pegawai, dan Kinerja guru di SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan pegawai dan kinerja. Hubungan ini dapat dibuktikan dengan mengalikan nilai koefisien jalur iklim kerja ke kepuasan pegawai dan kinerja sehingga memperoleh hasil $(0,434) \times (0,169) = 0,073$ atau 7,3 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dan kepuasan pegawai secara langsung dan memiliki pengaruh positif secara tidak langsung, hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irna Handyaningrum (2016) bahwa kepuasan pegawai berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

Secara empiris iklim kerja yang baik dan dapat dirasakan secara positif oleh pegawai yang tentunya akan mengarah ke kepuasan pegawai sehingga tercipta kinerja pegawai yang baik. Maka alangkah lebih baik jika iklim kerja diperhatikan dan ditingkatkan akan terjadi peningkatan kinerja dan kepuasan pegawai.

Pengaruh Komitmen Kerja Pengaruh terhadap Kepuasan Pegawai dan Kinerja guru di SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo.

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan pegawai dan kinerja. Hubungan ini dapat dibuktikan dengan mengalikan nilai koefisien jalur komitmen pegawai ke kepuasan pegawai dan kinerja sehingga memperoleh hasil $(0,247) \times (0,169) = 0,063$ atau 6,3 %

sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dijelaskan Yudi Supiyanto (2015) dalam penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara komitmen pegawai dengan kepuasan kerja pegawai. Selain komitmen kerja yang mempengaruhi kinerja, juga dipengaruhi oleh kepuasan pegawai. Sehingga kinerja pegawai SMKN 1 Sumberasih akan meningkat jika terdapat peningkatan komitmen kerja dan kepuasan pegawainya, sebab jika kepuasan pegawai meningkat otomatis semangat kerja mereka akan bagus.

Pengaruh Iklim Kerja, Komitmen Pegawai terhadap Kepuasan Pegawai dan Kinerja guru di SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo.

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa iklim kerja dan komitmen pegawai memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan pegawai dan kinerja. Iklim kerja dan komitmen pegawai secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan pegawai dan kinerja, sehingga memperoleh hasil nilai *R Square* sebesar 0,102 atau

10,2 % dan kepuasan pelanggan terbukti berpengaruh tidak signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,128 ($\text{sig} < 5\%$). Dan secara simultan iklim kerja, komitmen pegawai dan kepuasan pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja dengan nilai *R Square* sebesar 0,102 atau 10,2 %.

Selain tiga variabel tersebut masih banyak faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Ini berarti pegawai SMKN 1 Sumberasih memiliki kinerja yang bagus karena adanya penerapan secara bersama-sama dari iklim kerja, komitmen pegawai dan kepuasan

pegawai serta faktor-faktor lainnya yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Secara empiris iklim kerja yang positif dan komitmen pegawai mempengaruhi kepuasan kerja pegawai SMKN 1 Sumberasih, jika kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawainya akan meningkat yang pada akhirnya Instansi SMKN I Sumberasih akan berkembang semakin pesat.

SIMPULAN

Ada pengaruh signifikan iklim kerja terhadap kinerja pegawai SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo. Ada pengaruh signifikan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo. Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo. Ada pengaruh signifikan iklim kerja terhadap kepuasan kerja pegawai SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo. Ada pengaruh signifikan komitmen pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo. Ada pengaruh signifikan iklim kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo. Ada pengaruh signifikan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai SMKN 1 Sumberasih Kabupaten Probolinggo. Iklim kerja yang kondusif sangat dibutuhkan sebagai wadah atau tempat berkarya bagi pegawai khususnya para guru SMKN 1 Kabupaten Probolinggo untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan pegawai memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru SMKN 1 Sumberasih, sebab jika kepuasan pegawai meningkat maka semangat kerjanya juga akan semakin meningkat yang pada akhirnya. 1

DAFTAR PUSTAKA

Sugiyono. 2005. *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri*. Edisi ketiga, Cetakann Pertama. Liberty. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Gorda, Igusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. AstabrataBali. Denpasar.
- Moekijat. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi. CV. Pioner Jaya. Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Pustaka Setia. Bandung.
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajawaligrafindo Persada. Jakarta.
- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*, Cetakan ketiga. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sarwar, S. & Abugre, J. (2013). *The influence of rewards and job satisfaction on employees in the service industry*. *The Business & Management Review*, Vol. 3 Number 2
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. BPFE Undip. Semarang.
- H. Malayu SP. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Akasara. Jakarta
- Moekijat. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi. CV. Pioner Jaya, Bandung.
- Hani Handoko T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. BPFE. Yogyakarta.

