

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen dan Kinerja Pegawai Rektorat Universitas Riau Pekanbaru

Falkoni^{1*}, Susi Hendriani², Syapsan³

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau, Pekanbaru, Riau, Indonesia

Email Address : falkoni@gmail.com

ABSTRAK : Goals dari Kajian ini yaitu untuk menetapkan dan meneliti kesan dari pada atmosfer syarikat dan kewenangan atas keterikatan syarikat. Untuk menetapkan dan mengkaji dampak atmosfer syarikat dan kewenangan atas etos kerja staf. Untuk memahami dan menelaah Efek keterikatan syarikat atas etos kerja staf dan untuk memahami dan menelaah Efek atmosfer syarikat dan kewenangan atas etos kerja melalui keterikatan syarikat. Dalam kajian ini yang menjadi populasi adalah staf non kependidikan sebanyak 125 orang staf PNS dan Honorer. Manakala contoh yang dipakai ialah 125 orang. Bahan yang dipakai dalam kajian ini adalah bahan primer dan bahan sekunder, manakala teknik pengumpulan bahan menggunakan kuisisioner. Teknik telaah bahan yang digunakan dalam kajian ini adalah telaah bahan yang digunakan dalam kajian ini adalah *SEM*. Atmosfer syarikat berefek atas keterikatan. Kewenangan berefek atas keterikatan. Atmosfer syarikat berefek atas etos kerja staf. Kewenangan berefek atas etos kerja staf. Keterikatan berefek signifikan atas etos kerja staf. Atmosfer syarikat berefek signifikan atas etos kerja staf lewat keterikatan

Kata kunci: Atmosfer Syarikat, Kewenangan, Keterikatan dan Etos kerja Staf (dipisahkan oleh ; Falkoni)

ABSTRACT : *This study aims to determine and analyze the influence of organizational climate and competence on organizational commitment, the influence of organizational climate and competence on employee performance, the effect of organizational commitment on employee performance, and the influence of organizational climate and competence on performance through organizational commitment. In this study, the population consisted of 125 non-educational employees and honorary civil servants (PNS). This study's population consists of all respondents. The data used are primary and secondary data, while the data collection technique uses a questionnaire. Data analysis techniques in this study used structural equation modeling (SEM). The results of the study show that organizational climate influences commitment, competence influences commitment, organizational climate influences employee performance, and competency influences employee performance. Commitment has a significant effect on employee performance; organizational climate has a significant effect on employee performance through commitment; and competence has a significant effect on employee performance through commitment.*

Keywords: *Organizational Climate, Competence, Commitment and Employee Performance* (separated by ; Falkoni)

1. Pendahuluan (ft. 11 TNR, sp. 1,15)

Universiti Riau ialah sebuah institusi Pemerintah yang dibentuk Menurut keinginan dan cita-cita bersama antara masyarakat dan pemerintah kawasan Riau. Hasrat ini direalisasikan dgn membangun pionir Persediaan Pendidikan Tinggi (P3TR) Riau di Tanjung Pinang. Bagaimanapun, selepas ibu kota wilayah Riau berpindah ke Pekanbaru, pionir itu dipindahkan ke bandar ini. Pelopor penubuhan universiti tersebut ialah Kolonel Kaharuddin Nasution, Datuk Wan Abdurrahman, Soesman Hs. dan Drs. Sutan Balialia. Usaha jawatankuasa itu dibuat untuk membentuk Yayasan Universiti Riau, selepas itu universiti ditubuhkan Universiti ini dinamakan Universiti Riau dengan Surat Keputusan Yayasan Universiti Riau No.02/KPTS/JUR/62 bertarikh 25 September 1962, diperkuatkan lagi dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Tinggi dan Sains No.123 bertarikh 20 September. , 1963 yang berkuatkuasa mulai 1 Oktober 1962, Pada tahun berikutnya fakulti ekonomi dan fakulti sains tepat dan sains semula jadi turut dibuka. Kemudian pada tahun 1964 Fakulti Perikanan ditubuhkan, sehingga Universiti Riau lengkap sebagai universiti dengan dua fakulti tepat dan tiga tidak tepat.

Dalam menjalankan kewajiban tersebut, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dituntut memiliki human resource yg punya keterlibatan kerja yg tinggi agar visi, misi dan values Universitas Riau dapat digapai seperti yang diekspektasikan. Staf diharapkan bisa membangun visi Universitas Riau “menjadi Universiti Penyelidikan, Kecemerlangan, Martabat dalam bidang Sains dan Teknologi di Rantau Asia Tenggara menjelang 2035.” Iaitu sekiranya staf dapat melaksanakan kewajiban mereka secara bertanggungjawab, interaktif dan boleh dipercayai, sektor pendidikan yang baik akan dapat digapai.

Untuk mengakomplish kewajiban ataupun task, seseorang harus mempunyai fase kesanggupan dan fase keupayaan tertentu. Kesanggupan dan kemahiran manusia tidak cukup berkesan untuk berbuat sesuatu tanpa pemahaman yang tepat tentang apa yang perlu diperbuat. Etika kerja adalah tingkah laku sebenar yang dipamerkan oleh setiap insan sebagai achievement yg dihasilkan oleh staf sesuai dengan role mereka dalam syarikat.

Beracuan pada teori Herzberg dan teori Keadilan (Equity Theory) yg juga adalah teori utama (grand theory) dalam riset ini didapati penyebab dorongan yang bertalian dengan kerja seorang, kejayaan yang dicapai, peluang bertumbuh, kemajuan dalam kerjaya dan pengiktirafan orang lain. Dan Teori Keadilan (Equity Theory) Intipati teori ini tertumpu pada pandangan bahawa manusia didorong untuk menghapuskan jurang antara usaha yang dilakukan untuk kepentingan syarikat. Jika ini berlaku, pelbagai kesan negatif akan timbul kepada syarikat seperti rasa tidak puas hati, ketidakhadiran yang tinggi, kerap berlaku kemalangan dalam menyiapkan tugas, staf sering berbuat kesilapan dalam menjalankan task individu.

Untuk itu etos kerja staf sangat perlu diperhatikan setiap tahunnya dilakukan valuasi yang dituangkan dalam bentuk list Assesment achivement Etos kerja Staf. Valuasi ini kemudiannya akan dipakai sebagai konsiderasi untuk melatih staf antaranya dari segi menetapkan kenaikan pangkat, penempatan dalam jawatan, pertukaran, pendidikan dan latihan, dan lain-lain.

Final asesment pencapaian kerja yaitu dengan menyatukan assesment Sasaran Kerja Staf (SKP) dengan assesment tingkah laku kerja. Wajaran setiap markah ialah 60% bagi elemen target Kerja staf (SKP) dan 40% bagi elemen tingkah laku kerja. SKP merupakan Sasaran Kerja Staf yang menjadi salah satu elemen dalam Assesment Prestasi Kerja Staf sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Salah satu kondisi dalam memmanage kenaikan pangkat ialah mendapat skor sekurang-kurangnya baik. Butiran lanjut boleh dilihat dalam table 1.

Tabel. 1 Etos kerja Staf Menurut Assesment Perilaku Kerja StafRektorat Universitas Riau tahun 2016-2020

No	Tahun	Pegawai			Sangat Baik (>80-100)	Baik (>60-80)	Cukup (>40-60)
		PNS	HONORER	Jumlah			
1	2016	60	52	112	42	58	12
2	2017	60	55	115	42	62	11
3	2018	60	57	117	39	68	10
4	2019	60	61	121	32	77	12
5	2020	60	65	125	30	78	17

Sumber : Rektorat Universitas Riau Tahun, 2022

Menurut bahan Tabel 1.1 masih terlihat sejumlah staf yang tidak menguasai pekerjaan, hal

itu dibuktikan dengan nilai yang masih berada pada rentang paling rendah. Saat ini orientasi pekerjaan lebih kearah penguasaan terendah. Permasalahannya tidak semua staf mengerti dalam menggunakan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan. Gambaran ini cukup beralasan kenapa etos kerja staf masih ada yang rendah, sebab mereka tidak berkemampuan mengakomplis task secara baik, bahkan sering dilimpahkan kepada staf lain yang mengerti.

Menurut para ahli yaitu Kasmir (2016:189) dan Menurut jurnal hasil sebelumnya yang dilakukan oleh Ritonga (2019) dan Sagay, Tewal, dan Sendow (2018) etos kerja staf dapat diEfeki oleh banyak aspek, diantaranya adalah atmosfer syarikat, Kewenangan dan keterikatan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Rektorat Universitas Riau, menurunnya etos kerja staf dikarenakan kurangnya keterikatan staf dilihat dari kesediaan untuk bekerja dengan keras dalam menjalankan tugasnya, ini terlihat dari terdapatnya staf yg kecermatannya minim saat memasukkan informasi, yang akhirnya berdampak pada terjadi kesalahan yang berdampak pada pekerjaan yang harus diulang kembali dari awal. Selain itu, pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan satu orang, akan tetapi dikerjakan secara bersama-sama sehingga ada staf yang seharusnya bertugas mengerjakan pekerjaan lain malah mengabaikan pekerjaan tersebut.

Selanjutnya fenomena lain yang terjadi adalah, rendahnya etos kerja staf teramati karena atmosfer syarikat yang kurang kondusif. Idealnya atmosfer syarikat yang baik akan tergambar dalam struktur dimana setiap bagian akan di isi insan yang kredibel pada major tersebut juga saling mendukung dalam penyelesaian pekerjaan. Untuk itu pentingnya atmosfer syarikat pada suatu syarikat. Karena atmosfer syarikat merupakan lingkungan manusia tempat para staf melakukan tanggung jawabnya, yaitu sesuatu yg non visible dan untouchable, melainkan exist serta bisa dirasakan disaat seseorang bekerja dalam syarikat.

Variabel berikutnya adalah kewenangan yang juga sangat menentukan untuk baik atau tidaknya etos kerja staf. Selain motivasi dan kepemimpinan, penyebab yg bisa berefek pada etos

kerja adalah kewenangan. Kewenangan yaitu vision mengenai sesuatu yg wajib difahami seseorang sehingga melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik. Kewenangan erat kaitanya dengan pengetahuan seseorang tentang pekerjaannya, yang mana dapat dilihat dari keahlian teknis sesuai bidang kerja. Pengetahuan identik dengan tingkat pendidikan seseorang, untuk melihat tingkat pendidikan staf Rektorat Universitas Riau digambarkan di table berikut ini :

Tabel 1.2. Tingkat Pendidikan Staf Rektorat Universitas Riau

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	%
1	SMA	20	16.00%
2	D3	20	16.00%
3	S1	70	56.00%
4	S2	15	12.00%
JUMLAH		125	100.00 %

Sumber: Staf Rektorat Universitas Riau, 2022

Tabel 1.2 dapat dianalisa bahwa rata-rata tingkat pendidikan staf Rektorat Universitas Riau adalah pada tingkat S1, akan tetapi masih ada sebagian yang berpendidikan D3 dan SMA. Meskipun yang dominan adalah tingkat pendidikan S1, akan tetapi tidak semua staf yang ditempatkan sesuai dengan bidang dan keahliannya. Untuk itu, agar staf mendapatkan pengetahuan meskipun tidak sesuai dengan bidangnya, maka perusahaan mengadakan pelatihan kewenangan kepada staf.

Beberapa kajian telah dilakukan mengenaiketerikatan syarikat dan etos kerja pernah dilakukan sebelumnya diantaranya oleh Ritonga (2019) dengan temuan kajian Atmosfer task sebahagiannya memberi kesan positif dan ketara atas etos kerja. Sagay et al. (2018) memperlihatkan temuan kajiannya Secara parsial atmosfer persyarikatan serta kewenangan atas etos kerja. Sagita (2016) menemukan bahawa atmosfer syarikat sebahagian berefek pada etos kerja staf.

Tidak sama dibandingkan temuan kajian Yasdianto, Marnisah, dn Zamzam (2020) Hasil uji-t sebahagian Kewenangan, serta atmosfer syarikat tak berefek atas etos kerja. Pasaribuh dn Indrawati (2016) dengan hasil kajian atmosfer syarikat tidak berefek penting atas etos kerja staf.

Mengikut pertanda dan hasil kajian lepas, terdapat perbezaan hasil kajian (research gap), dimana terdapat gap iaitu perbezaan hasil kajian lepas yang telah dijalankan (research gap). Selain

jurang kajian, terdapat juga pertanda jurang daripada background issue yang diuraikan. Pertanda jurang yang berlaku antara teori dan fakta sedia ada, maka pengkaji tertarik untuk mengkaji dengan lebih mendalam tentang "Efek Atmosfer Organisasi Dan Kewenangan Atas Keterikatan Dan Etos Kerja Staf Rektorat Universitas Riau Pekanbaru"

Kajian diimplementasikan dgn serangkaian goal yg ditargetkan yaitu diantaranya :1) Memahami dan menelaah Efek atmosfer syarikat berefek atas keterikatan syarikat, 2) Memahami dan menelaah Efek kewenangan atas keterikatan syarikat, 3) Memahami dan menelaah Efek atmosfer syarikat berefek atas etos kerja staf, 4) Memahami dan menelaah efek kewenangan atas etos kerja staf, 5) Memahami dan menelaah Efek keterikatan syarikat atas etos kerja staf, 6) Memahami dan menelaah efek atmosfer syarikat atas etos kerja lewat keterikatan syarikat, 7) Memahami dan menelaah Efek kewenangan atas etos kerja lewat keterikatan syarikat

Kasmir (2016:182) mengartikan etika kerja sebagai hasil kerja atau tingkah laku kerja yang telah didapat saat memfinalisasi task dan obligasi yang diserahkan pada tempoh tertentu. Assesment etika kerja diberlakukan oleh parti pengurusan untuk 1 ataupun beberapa tempoh tertentu., Menurut Edison, Emron, Yohny (2017:190) etos kerja adalah result daripada prosesi yang merujuk dan diukur dalam tempoh masa tertentu mengikut syarat atau perjanjian yang telah ditetapkan terdahulu. Kemudian Robins (2015:144) mentakrifkan etika kerja, iaitu hasil yang dicapai oleh kakitangan dalam kerja mereka mengikut kriteria tertentu yang digunakan untuk sesuatu pekerjaan.

Mengikut definisi di atas, dapat dinyatakan bahawa etika kerja ialah kerja yang dicapai oleh staf supaya matlamat dicapai mengikut piawaian dan kriteria yang telah ditetapkan dalam tempoh masa tertentu.

Menurut Sutrisno (2014) keterikatan syarikat yaitu habit loyalitas pekerja atas syarikat dan juga ialah satu prosesi mengungkapkan keseriusan dan keikutsertaannya atas syarikat. Luthans (2015:217) mendefinisikan bahwa keterikatan syarikat adalah habit yg

menggambarkan kesetiaan staf atas syarikat mereka dan prosesi yg berkesinambungan ygmana partisipan syarikat mengungkapkan keprihatinan mereka thd syarikat, succeed dan kesejahteraan.

Daripada arti tersebut dapat dikhususkan bahawa keterikatan syarikat yaitu sebagaiman setia Staf atas syarikatnya, yg dapat dilihat dgn terdapatnya willingness melakukan kerja secara sepenuh hati, yakin atas kemajuan syarikat, kerelaan dalam menerima values bersama sama, dan asepten thd yang menjadi goal syarikat.

Atmosfer syarikat menurut Singh et al. (2011) yaitu kualiti yang cukup langgeng dari syarikat yg dirasakan oleh membernya; ia mempunyai kesan ke atas tingkah laku mereka, dan cara syarikat berfungsi cukup. Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2013) atmosfer syarikat ialah kualiti persekitaran dalaman syarikat yang agak berterusan, dialami oleh ahli syarikat, mempengaruhi tingkah laku mereka dan boleh dihuraikan dari segi set ciri atau ciri syarikat. Menurut Davis (2010), melihat atmosfer syarikat sbg kepribadian syarikat yang membedakan dengan syarikat lainnya yang menuju pd pendapat setiap member dalam menilai syarikat.

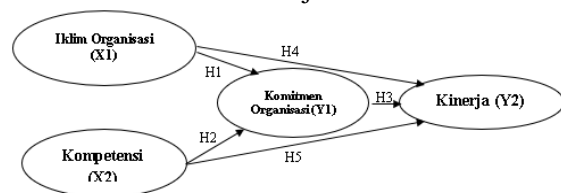
Mengikut uraian tersebut, dapat disimpulkan bahawa atmosfer syarikat adalah persepsi seseorang atas kondisi dalaman syarikat yang dirasakan berdampak pada perilaku mereka.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:140) kewenangan merupakan ability personal saat menjalankan tugas sebaik-baiknya dn punya kecemerlangan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Abdullah (2014:51), kewenangan ialah perspektif tingkah laku di sebalik etika kerja yang cekap yang Menginformasikan cara orang berkelakuan apabila mereka melaksanakan peranan mereka dengan baik. Menurut Moeheriono (2012:6), kewenangan adalah karakteristik dasar personel yg jadi penyebab pembatas berhasil tidaknya orang dlm menyelesaikan task atau pada keadaan tertentu.

Dalam usaha untuk menambah baik etos kerja staf perlu disokong atmosfer syarikat, kewenangan yang menyokong juga. Persekitaran yang selamat, selesa dan menyenangkan akan

disediakan keterikatan pd staf dan akan berefek penambahan etos kerja, disebabkan staf tdk terusik maupun terhalang dlm menjalankan tugasnya.

Mengikuti rangka teoritis tsb, sehingga dpt diformulasikan modle kajian sbb:



Gambar 1 : Kerangka Kajian.

2. Metode Penelitian

Approaching Kajian

Pendekatan kajian merupakan reka bentuk kajian yang digunakan sebagai panduan dalam menjalankan proses kajian. Reka bentuk kajian akan berguna kepada pihak yang terlibat dalam proses kajian. Mengikuti Nazir (2013) rancangan kajian yaitu: “Semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan kajian.” Daripada huraian di atas, dpt disebut bahawa reka bentuk kajian ialah segala proses kajian yang diperbuat author dlm menjalankan kajian daripada perancangan sehinggalah kepada melaksanakan kajian yang dilaksanakan pada masa tertentu.

Kajian memakai rancangan kuantitatif dengan telaah SEM. Pemodelan kajian melalui SEM membolehkan penyelidik merespon soalan kajian yang bersifat regresif dan berdimensi. Apabila pengkaji menghadapi persoalan kajian berbentuk mengenal pasti dimensi sesuatu konsep atau konstruk dan pada masa yang sama pengkaji ingin mengukur kesan ke atas tahap antara penyebab yg telah dikenal pasti dimensinya, SEM yaitu tools pengganti yang dipakai dalam penyelidikan ini. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pada dasarnya, SEM ialah perpaduan diantara telaah faktor dan telaah regresi berganda (Ferdinand, 2013).

Temat dan Waktu Kajian

Kajian ini dilakukan pada Universiti Riau, campus Bina Widya KM. 12,5, Sp Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293.

Tipe dan Source Bahan

Kaedah kajian yg dipakai dlm merespon formulasi isu sebagaimana yang diterangkan dalam bab I ialah pendekatan tinjauan. Kaedah ini cuba

mengaitkan pembolehubah dan menguji kesannya. Sehubungan itu, kajian akan melalui proses pengesahan kesahihan Sekuriti antara pembolehubah dan proses penerangan di mana Sekuriti tersebut diberi penjelasan atau kepentingan. Jenis-jenis bahan yang diperlukan dalam kajian ini ialah bahan primer dan bahan sekunder dalam bentuk maklum balas responden yang direkodkan dalam hasil soal selidik.

Jumlah Dan Teknis Pengambilan Contoh

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:61) yg disebut dgn populasi ialah kawasan generalisasi yang terbagi atas objek dan subjek yg punya sifat dan ciri tertentu yang ditentukan oleh periset agar dikaji dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam kajian ini, populasi adalah stafnon kependidikan sebanyak 125 orang staf PNS dan HONORER.

Cara Sampling

Menurut Sugiyono (2017:62) Contoh yaitu sebahagian daripada bilangan dan ciri yang dimiliki oleh populasi. Kaedah sampel yang digunakan ialah teknik dengan teknik persampelan bancian, iaitu teknik persampelan yang dijalankan secara keseluruhan daripada jumlah populasi. Ridwan dan Kuncoro (2014:65).Jadi sampel dalam kajian ini adalah sebanyak 125 orang staf

Data collecting tehnic

Kaedah collecting bahan yg dipakai oleh penulis dalam kajian ini ialah soal selidik. Dalam soal selidik ini menggunakan skala ordinal yang terdiri daripada sangat setuju, setuju, agak setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala ordinal ialah skala yang direka untuk membolehkan responden menjawab pelbagai aras pada setiap objek yang hendak diukur. Menurut (Sugiyono, 2018), Soal selidik ialah teknik mengumpul bahan yang dilakukan dengan memberikan satu set soalan atau pernyataan bertulis kepada responden untuk dijawab.

Telaah Bahan

Kajian bahan yg dipakai dlm kajian ini ialah PLS Structural Equation Modelling (SEM) yang dikendalikan lewat program Smart PLS versi 3.0. Kajian ini memerlukan telaah terhadap bahan dan tafsirannya yg akan dipakai dalam merespon persoalan kajian bagi mendedahkan fenomena sosial tertentu. Sehingga tinjauan bahan merupakan

proses penyederhanaan bahan ke wujud yg lebih mudah dibaca dan ditafsirkan. Model yang akan dipakai dlm kajian ini ialah model kausalitas atau keterkaitan kesan untuk menguji hipotesis yang dicadangkan, maka teknik kajian yang dipakai ialah SEM. Sebagai modle equasi struktur, Smart PLS versi 3.0 telah digunakan dalam persamaan dan kajian pengurusan

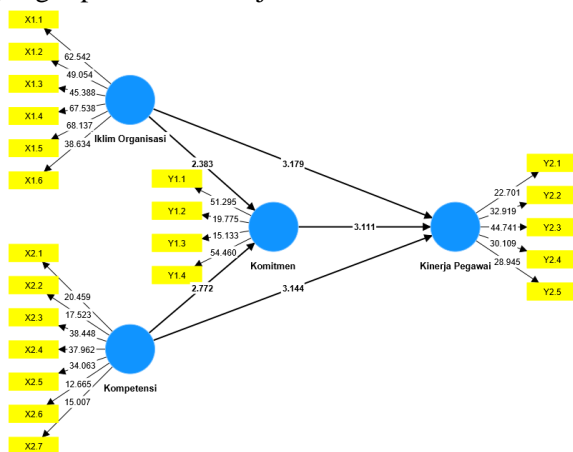
3. Hasil dan Pembahasan

Telaah SEM (*Structural Equation Model*)

Kaedah penganggaran SEM yang dipakai dlm kajian ini ialah PLS (Partial Least Square). Dengan mengaplikasikan PLS, adalah mungkin untuk memodelkan persamaan struktur dengan saiz sampel yang agak kecil dan tidak memerlukan andaian kenormalan multivariate. Reka bentuk model struktur hubungan antara pembolehubah terpendam dalam PLS adalah Menurut rumusan isu atau hipotesis kajian.

Model Struktur (Model Dalam) dan Model Penskalaan (Model Luar)

Reka bentuk model struktur talian antara pembolehubah terpendam dalam PLS ialah berazaskan formulasi isu atau hipotesis kajian. Reka form model penskalaan (model luar) dalam PLS ialah crucial kerana ia berkaitan sama ada penunjuk itu reflektif atau formatif. Berikut adalah model struktur dan model penskalaan dlm PLS yang dipakai dalam kajian ini.

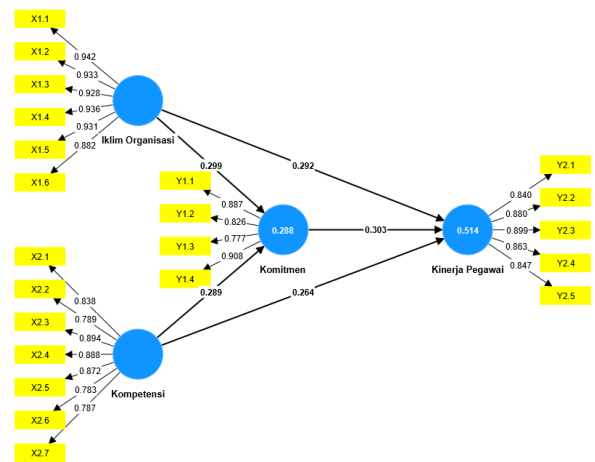


Gambar 2 Contoh Struktural (*Model dalaman*) dan Model Penskalaan (*Model luar*)

Rajah Laluan Model Struktur PLS

Untuk memudahkan pemahaman, hasil

reka bentuk model dalam dan model luar kemudiannya dinyatakan dalam bentuk rajah laluan.



Gambar 3 Rajah Laluan Model Struktur PLS Perkiraan

Kaedah anggaran parameter (anggaran) dalam PLS ialah kaedah kuasa dua terkecil. Proses pengiraan dikerjakan secara literasi, yang mana literasi akan berhenti jika keadaan konvergen telah tercapai. Pekali penentuan menggunakan R-kuadrat yang Menginformasikan berapa peratus variasi konstruk endogen/kriteria boleh dijelaskan oleh konstruk yang dihipotesiskan mempengaruhinya (eksogen/peramal).

Tabel 3 R Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Etos kerja Staf	0,514	0,502
Keterikatan	0,288	0,276

Sumber : Bahan Olahan Smartpls, 2022

Daripada jadual 4.15, nilai r kuasa dua pembolehubah etika kerja staf ialah 0.514. Ini bermakna 51.4% pembolehubah etika kerja staf disebabkan oleh suasana, autoriti dan keterikatan syarikat, selebihnya dipicu oleh pembolehubah lain yang tidak diuji dalam kajian ini. Kemudian diperolehi nilai r kuasa dua pembolehubah lampiran 0.288. Ini bermakna 28.8% pembolehubah lampiran dipengaruhi oleh suasana syarikat dan pihak berkuasa, selebihnya dipengaruhi oleh pembolehubah lain yang tidak diuji dalam kajian ini.

Tukar Rajah Laluan kepada Persamaan

Seterusnya dari results di atas, bisa didapatkan value *predictive-relevance* (Q2) dgn equasi sbb :

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2) (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.288) (1 - 0.514)$$

$$Q^2 = 0.654$$

Ini bermakna 65.4% daripada variasi dalam pembolehubah etika kerja kakitangan dijelaskan oleh pembolehubah yang digunakan dalam model, baki 34.6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Percobaan hipotesis

Efek Langsung (*Direct Effect*)

Untuk meramalkan kewujudan ikatan sebab dlm SEM-PLS memakai Smartpls, ia boleh dilakukan dengan melihat kepada T-Statistics yang dilihat dalam jadual pekali laluan, nilai-p, ralat piawai dan saiz kesan bagi pekali laluan. Berikut akan dibentangkan Jadual 6 iaitu keputusan ujian hipotesis kesan langsung.

Tabel 6: Hasil Uji Hipotesis Efek Langsung

Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Atmosfer Syarikat -> Etos kerja Staf	0,292	3,179	0,002
Atmosfer Syarikat -> Keterikatan	0,299	2,383	0,019
Keterikatan -> Etos kerja Staf	0,303	3,111	0,002
Kewenangan -> Etos kerja Staf	0,264	3,144	0,002
Kewenangan -> Keterikatan	0,289	2,772	0,006

Sumber : Bahan Olahan Smartpls, 2022

Tabel 6 memperlihatkan signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai Efek antara variabel-variabel kajian. Azaz yang digunakan dalam menguji hipotesis ialah value yg terdapat pada *output path coefficients* sbb:

Efek Atmosfer Syarikat atas Keterikatan

Menurut Tabel 6 di atas, Efek atmosfer

syarikat atas keterikatan adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.229, dengan t statistic 2.383 dan p value 0.019. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel), yang Menginformasikan bahwa ada Efek antara atmosfer syarikat dengan keterikatan. Dengan demikian, dalam kajian ini yang menyatakan bahwa “ada Efek antara atmosfer syarikat atas keterikatan” diterima.

Efek Kewenangan atas Keterikatan

Menurut Jadual 6, Menginformasikan bahawa kesan antara autoriti terhadap lampiran adalah signifikan dengan nilai pekali 0.289, dengan statistik t 2.772 dan nilai p 0.006. Keputusan ini Menginformasikan nilai t kiraan adalah lebih besar daripada 1,978 (t jadual), yang Menginformasikan terdapat kesan antara autoriti dan komitmen. Justeru, dalam kajian ini, dinyatakan bahawa “authority with effect on the engagement” diterima.

Efek Atmosfer Syarikat atas Etos kerja Staf

Menurut Tabel 6 di atas, Kesan suasana syarikat terhadap etika kerja kakitangan adalah signifikan dengan nilai pekali laluan 0.292, dengan statistik t 3.179 dan nilai p 0.002. Keputusan ini Menginformasikan nilai t kiraan adalah lebih besar daripada 1,978 (t jadual) yang Menginformasikan terdapat kesan antara suasana syarikat dan etika kerja kakitangan. Oleh itu, dalam kajian ini kenyataan bahawa "terdapat kesan antara suasana syarikat terhadap etika kerja kakitangan" diterima.

Efek Kewenangan atas Etos kerja Staf

Menurut Tabel 6 mengexpose bahawa kesan autoriti terhadap etika kerja kakitangan adalah signifikan dengan nilai pekali laluan 0.264, dengan statistik t 3.144 dan nilai p 0.002. Keputusan ini Menginformasikan nilai t kiraan adalah lebih besar daripada 1,978 (t jadual) yang Menginformasikan terdapat kesan antara autoriti dan etika kerja kakitangan. Oleh itu, dalam kajian ini, dinyatakan bahawa "Kuasa yang berkesan ke atas etika kerja kakitangan" diterima.

Efek Keterikatan atas Etos kerja Staf

Menurut Tabel 6 Menginformasikan bahawa hubungan penglibatan dengan etika kerja

kakitangan adalah signifikan dengan nilai pekali laluan 0.303, dengan statistik t 3.111 dan nilai p 0.002. Keputusan ini Menginformasikan nilai t kiraan adalah lebih besar daripada 1,978 (t jadual) yang Menginformasikan terdapat kesan antara penglibatan terhadap etika kerja kakitangan. Oleh itu dalam kajian ini kenyataan bahawa "Penglibatan berkesan terhadap etika kerja kakitangan" diterima.

Efek Tidak Langsung (Indirect Effect)

Untuk mentest kesan pengantaraan beberapa hipotesis, kesan tidak langsung ini ditunjukkan dalam Jadual 7

Tabel 7: Hasil Uji Hipotesis Efek Tidak Langsung

Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Atmosfer Syarikat -> Etos kerja Staf	0,091	2,068	0,041
Kewenangan -> Etos kerja Staf	0,087	2,021	0,045

Sumber : Bahan Olahan Smartpls, 2022

Daripada jadual di atas, dapat dilihat terdapat kesan tidak langsung antara pembolehubah kajian, untuk lebih jelasnya, lihat butiran berikut:

Efek Atmosfer Syarikat atas Etos kerja Staf Melalui Keterikatan

Menurut Tabel 7 Menginformasikan bahawa kesan antara suasana syarikat terhadap etika kerja kakitangan melalui penglibatan adalah signifikan dengan nilai pekali laluan 0.091, dengan statistik t 2.068 dan nilai p 0.041. Keputusan ini menunjukkan nilai t kiraan adalah lebih besar daripada 1,978 (t jadual) yang memaklumkan terdapat kesan antara suasana syarikat terhadap etika kerja kakitangan melalui penglibatan. Oleh itu, dalam kajian ini kenyataan bahawa "suasana syarikat mempunyai kesan ke atas etika kerja kakitangan melalui penglibatan" diterima.

Efek Kewenangan atas Etos kerja Staf Melalui Keterikatan

Menurut Tabel 7 di atas, relationship

autoriti terhadap etika kerja kakitangan melalui penglibatan adalah signifikan dengan nilai pekali laluan 0.087, dengan statistik t 2.021 dan nilai p 0.045. Keputusan ini lebih besar daripada 1978 (t jadual) yang memaklumkan bahawa terdapat kesan antara autoriti terhadap etika kerja kakitangan melalui penglibatan. Oleh itu, dalam kajian ini kenyataan bahawa "terdapat kesan antara autoriti terhadap etika kerja kakitangan melalui penglibatan" diterima.

4. Kesimpulan

Iklm organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Iklm organisasi di lingkungan rektorat Universitas Riau belum kondusif, terlihat rendahnya dukungan dan arahan kerja oleh pimpinan di rektorat masing-masing bidang. Pada dasarnya pegawai yang selalu memiliki komitmen selalu setia terhadap institusi ini dengan mematuhi aturan yang ada serta melaksanakan pekerjaan mereka terima.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sangat penting dalam menentukan komitmen. Komitmen pegawai rektorat UNRI saat ini secara rata-rata masih belum tinggi karena keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan keinginan untuk bekerja lebih keras belum sepenuhnya ditunjukkan secara nyata, meski memiliki komitmen yang tinggi akan tetapi kurang memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga ada pekerjaan yang selesai tidak tepat pada waktunya.

Iklm organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Iklm organisasi yang diciptakan secara bersama-sama oleh pimpinan dan pegawai berpengaruh terhadap komitmen. Pegawai rektorat UNRI saat ini belum merasakan dukungan dari pihak pimpinan terhadap kinerja yang sudah mereka lakukan dengan optimal, sehingga ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. kompetensi pegawai rektorat UNRI secara keseluruhan cukup baik. Artinya kemampuan kerja yang dilakukan oleh pegawai rektorat Universitas Riau yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja cukup sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Jadi semakin baik kompetensi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari temuan penelitian komitmen pegawai rektorat UNRI masih belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini terlihat dari kemauan mereka untuk selalu terlibat dalam setiap pekerjaan yang ditunjukkan dengan nyata. Artinya, semakin baik komitmen akan meningkatkan kinerja pegawai.

Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen. Pada temuan penelitian memperlihatkan bahwa pegawai rektorat UNRI masih kurang mendapatkan dukungan dari pimpinan. Masih ada pegawai yang kurang sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Hal ini menunjukkan iklim organisasi yang baik, diikuti dengan komitmen yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen. Pegawai di Rektorat UNRI sudah memiliki kompetensi yang cukup, meskipun begitu masih perlu ditingkatkan menjadi lebih baik. Seharusnya kompetensi pegawai yang baik akan membuat mereka selalu berusaha untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Artinya semakin baik kompetensi dan diikuti komitmen yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja pegawai

maka pimpinan diharapkan membuat SOP yang diterapkan untuk seluruh pegawai yang berada di lingkungan Universitas Riau. Kemudian selalu mengevaluasi hasil dari pekerjaan pegawai serta menetapkan standar yang membuat hasil kerja pegawai menjadi sangat memuaskan.

Untuk meningkatkan komitmen, disarankan agar semua pegawai menunjukkan sikap patuh dan melaksanakan budaya ASRI, hal ini dapat dilakukan dengan cara memonitoring yang lebih ketat terhadap waktu kehadiran dan pulang pegawai.

Untuk membuat iklim organisasi lebih kondusif dibutuhkan dukungan dari pimpinan, hal ini dapat dilakukan dengan menempatkan pegawai sesuai dengan bidang ilmu dan keahlian pegawai tersebut, kemudian kebijakan mengenai reward dan punishment sehingga mereka akan mendapatkan pengetahuan serta pengalaman yang baik yang kemudian mampu meningkatkan kinerja.

Untuk meningkatkan kompetensi, pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan yang mereka miliki, dan didukung oleh ketersediaan anggaran sehingga pegawai dapat memberikan pelayanan prima.

Untuk penelitian selanjutnya, agar memperluas cakupan penelitian serta menambahkan variabel yang mampu mempengaruhi komitmen serta memperkuat kinerja pegawai..

Daftar Pustaka

- Davis, K. dan N. J. W. (2010). *Perilaku Dalam Syarikat*. Erlangga.
- Edison, Emron, Anwar Yohny, dan K. I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ferdinand, A. (2013). *Structural Equation Modelling dalam Kajian. Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. RajaGrafindo Persada.

- Luthans, F. (2015). *Perilaku Syarikat* (Vivin Andika Yuwono (ed.)). Andi Offset.
- Nazir, M. (2013). *Metode Kajian*. Ghalia Indonesia.
- Pasaribu, E. K., & Indrawati, D. (2016). Efek Atmosfer Syarikat Dan Kualitas Kehidupan Kerja Atas Etos kerja Staf Dinas Sosial Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7785–7809. [ile:///C:/Users/user/Documents/jurnal/254954-Efek-atmosfer-syarikat-dan-kualitas-k-35183822.pdf%0D](file:///C:/Users/user/Documents/jurnal/254954-Efek-atmosfer-syarikat-dan-kualitas-k-35183822.pdf%0D)
- Ridwan, E., & Kuncoro, A. (2014). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path. Analysis*. Alfabeta.
- Ritonga, S. (2019). Efek Atmosfer Organisasi Dan Etos kerja Kerja Atas Etos kerja Karyawan Pt. Charoen Pokphand Indonesia Medan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14–27. <https://doi.org/10.54367/jmb.v19i1.463>
- Robins, S. P. (2015). *Perilaku Syarikat* (10 ed.). Salemba Empat.
- Sagay, I. F. P., Tewal, B., & Sendow, G. (2018). Efek Atmosfer Syarikat, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Beban kerja Atas Etos kerja Staf PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Terminal Petikemas Bitung. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1708–1717.
- Sagita, D. A. (2016). Kewenangan, Atmosfer Syarikat dan Etos kerja Staf. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 337–342. <https://jiana.ejournal.unri.ac.id/index.php/JIANA/article/view/3398>
- Singh, R., Amit, C., Sangeeta, A., & Saurabha, K. (2011). Impact Of Organisational Climate On Job Satisfaction A Comparative Study. *International Journal of Computer Science and Management Studies.*, 11(2), 9–18.
- Sugiyono. (2017). *Metode Kajian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Kajian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wirawan. (2013). *Budaya dan Atmosfer Syarikat*. Salemba Empat.
- Yasdianto, I., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Efek Etos kerja Kerja, Motivasi, Dan Atmosfer Syarikat Atas Etos kerja Departemen Asset & Office Management Pt Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 97–116. <https://doi.org/10.36908/esha.v6i1.143>