

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN PROFESI  
TERHADAP KINERJA PERWIRA PENERBANG TNI ANGKATAN  
UDARA DI SKADRON UDARA 31 HALIM PERDANAKUSUMA  
JAKARTA**

**THE INFLUENCE OF CLIMATE ORGANIZATION, COMMITMENT OF  
PROFESSIONAL TO THE PERFORMANCE AVIATORS OFFICER AIR  
SQUADRON AIRMEN IN THE AIR FORCE BASE 31 HALIM  
PERDANAKUSUMA JAKARTA**

Dewi Gathmyr<sup>1</sup>

(dewigathmyr@gmail.com)

**Abstrak** - Kinerja dalam arti sempit merupakan hasil kerja yang dicapai setiap karyawan di dalam suatu perusahaan serta bagaimana cara karyawan dalam melakukan pekerjaan itu sebagai upaya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Dalam konteks sumber daya manusia, kinerja dapat menjadi alat ukur kemampuan pada individu dan perusahaan dalam menghasilkan sesuatu sesuai dengan sumber daya yang digunakan individu tersebut. Tesis ini bertujuan untuk menjawab bagaimana sesungguhnya rumusan pengaruh iklim organisasi dan komitmen profesi terhadap kinerja dengan tujuan menganalisis interaksi antar variabel tersebut. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Dilaksanakan di skadron udara 31 Halim Perdanakusuma Jakarta. Objek yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah perwira penerbang Skadron Udara 31 Halim Perdanakusuma Jakarta. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X<sub>1</sub>), komitmen profesi (X<sub>2</sub>), serta variabel terikat kinerja perwira penerbang (Y). Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, analitik, dan metode yang digunakan yaitu eksplanatori survei dengan teknik *simple random sampling*, dan jumlah sampel sebanyak 70 orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan alat bantu software komputer SPSS 24.0. Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penerbang. Artinya ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja perwira penerbang; Komitmen profesi juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perwira penerbang; Iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen profesi perwira penerbang. Artinya iklim organisasi semakin berkembang baik atau meningkat maka akan meningkatkan komitmen profesi pada perwira penerbang.

**Kata kunci:** iklim organisasi, komitmen profesi, kinerja perwira penerbang

---

<sup>1</sup> Dewi Gathmyr, M.S., Sp.PD., FINASIM adalah mahasiswa program studi Strategi Pertahanan Udara, Fakultas Strategi Pertahanan, Universitas Pertahanan Indonesia.

**Abstract** - Performance in the narrow sense is the result of work accomplished every employee in a company and how the employees to do job in an effort to achieve the objectives of a company. In the next context of human resources, performance can be a measuring tool on the ability of the individual. The research background problem is characterized by a decrease in the performance data of the performance appraisal, attendance data and data turnover decrease. Many factor that affect the performance of one of them is the organization commitment is not maximized. This research aims is to determine the influence of climate organization, commitment of Professional to the performance aviators officer air squadron airmen in the air force base 31 halim perdanakusuma Jakarta .Object that becomes the unit of analys in this research is the airmen in the air force base 31 halim perdanakusuma Jakarta. The independent variable (X) in this research was the climate organization (X1) commitment of Professional (X2) and dependent variable (Y) is the performance aviators officer performance, type of the research is descriptive, Analytic and the metod used is explanatory survey with simple random sampling technique and total of sample were 70 people. Data analysis technique used is a Path Analysis with computer software SPSS 24.0. The result on the research , reveal: Climate Organization no significant effect on the performance Aviators officer. This means that any other factor can be effect to performance Aviators officer; Commitment Professions also no significant effect on performance Aviators Air Force officer; Climate Organization positive direct effect on the commitment of Professional Officers Air Force Pilots. This means that by increasing and developing Climate Organization will increase the Commitment Professions of officer aviators

**Keywords:** Climate Organization, Commitment of Professional, Performance of Aviators Officer

## Pendahuluan

Pertahanan negara sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara merupakan usaha untuk menjamin keutuhan dan tetap tegaknya Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Fakta geografis menunjukkan bahwa Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar yang terdiri lebih dari 17.000 pulau, dengan wilayah yurisdiksi laut sangat luas serta penduduk yang sangat beragam. Guna menghadapi ancaman yang mungkin timbul, sangat diperlukan penyelenggaraan pertahanan negara

yang handal serta yang mempunyai daya tangkal yang tinggi. Oleh karenanya diperlukan pembangunan kekuatan dan kemampuan secara terus menerus dan berkesinambungan.

salah satu tupoksi TNI AU, yaitu: Menegakkan hukum dan menjaga keamanan wilayah udara yuridiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan internasional yang telah diratifikasi. Menerbangkan pesawat merupakan tugas yang kompleks di wahana udara, memiliki tendensi untuk terjadi kecelakaan. Menurut Simon Ashley Bennett, dari University of Leicester, proporsi kecelakaan yang disebabkan oleh kesalahan pilot meningkat yaitu sekitar 50%, kegagalan

peralatan 20%, cuaca buruk 10%, dan sekitar 10% kecelakaan pesawat disebabkan oleh sabotase.<sup>2</sup> Studi dokumentasi Kementerian Pertahanan RI, data kecelakaan pesawat sejak tahun 1991 hingga 2014 tercatat 20 kali kecelakaan yang dialami pesawat militer dan POLRI dengan korban tewas sebanyak 354 orang. Incident dan accident pesawat latih di lanud Adisutjipto Yogyakarta di tahun 2015 terjadi 6 kali, tahun 2016 (7 kali).<sup>3</sup>

Dari data di atas, menunjukkan bahwa faktor manusia menempati porsi terbesar untuk terjadinya suatu kecelakaan pesawat, bukan teknologinya. Permasalahan yang dihadapi TNI AU dan hasil penelitian terkait dengan kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, menimbulkan dugaan peneliti bahwa: 1) iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja; 2) komitmen profesi berpengaruh terhadap kinerja; 3) iklim organisasi berpengaruh pada komitmen profesi.

---

<sup>2</sup> Penyebab Utama Kecelakaan Pesawat Dunia tahun 2015. <https://m.tempo.co/read/news/2016/05/22/061773024/ini-5-penyebab-utama-kecelakaan-pesawat>. diunduh tanggal 10 Des 2016 pkl.20.00

<sup>3</sup> Departemen Pertahanan, "strategi Jitu Merevitalisasi Industri Pertahanan". 2014. <http://khaifahislamindonesia.blogspot.com/2014/01/strategi-jitu-merevitalisasi-industri.html>.(diunduh tanggal 20 November 2016 pkl.21.00)

Kinerja individu dalam suatu organisasi selalu dapat ditingkatkan, merupakan tanggung jawab semua pihak dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, kajian mengenai kinerja perwira penerbang merupakan hal yang menarik untuk dikaji lebih dalam dengan kaidah ilmiah. Sehingga dapat dicarikan jalan keluar yang efektif guna menekan angka kecelakaan dalam penerbangan di masa mendatang. Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk mengangkat masalah tersebut guna dijadikan objek penelitian ini.

Berdasarkan uraian diatas, telah teridentifikasi pertanyaan penelitian yaitu bagaimana pengaruh iklim organisasi dan komitmen profesi terhadap kinerja perwira penerbang di skadron udara 31 Halim Perdana Kusuma Jakarta. Masalah yang akan dikaji dan dibahas dalam penelitian ini, secara operasional, dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah iklim organisa (X1) berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja perwira penerbang di Skadron udara 31 (Y)
- b. Apakah komitmen profesi (X2) berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja perwira penerbang di Skadron udara 31d (Y)

c. Apakah iklim organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh langsung signifikan terhadap komitmen profesi perwira penerbang ( $X_2$ )

### **Kerangka Pemikiran**

Kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh beberapa variabel, yaitu iklim organisasi, komitmen profesi. Sumber daya manusia yang merupakan komponen utama dari skadron udara adalah perwira penerbang.

Para perwira penerbang di

Skadron Udara 31 Halim Perdanakusuma diharapkan memiliki kinerja yang baik. Dengan ruang lingkup yang lebih kecil lagi, bahwa para penerbang diharapkan merupakan penerbang yang memiliki iklim kerja yang baik dan komitmen profesi yang tinggi.

### **Input**

Para perwira penerbang di Skadron Udara 31 Halim Perdanakusuma saat ini mempunyai iklim kerja dan komitmen profesi yang cukup baik, ditinjau dari aktivitas rutin setiap hari, namun dalam rangka meningkatkan kualifikasi, dapat ditentukan standar dan indikator untuk variabel kinerja.

### **Proses**

Untuk melakukan peningkatan dalam hal kualifikasi dengan menentukan standar dan indikator variabel kinerja, iklim

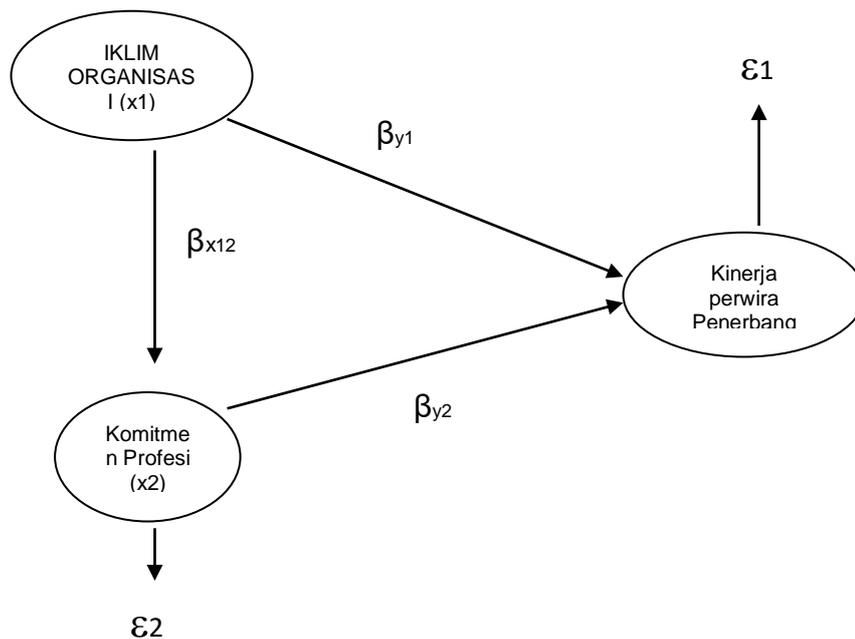
organisasi dan komitmen profesi dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai variabel tersebut, serta keterkaitan dengan variabel yang lain.

### **Output**

Para perwira penerbang di Skadron Udara 31 Halim Perdanakusuma diharapkan memiliki kinerja yang baik. Dengan ruang lingkup yang lebih kecil lagi, bahwa Para perwira penerbang di Skadron Udara 31 Halim Perdanakusuma diharapkan merupakan penerbang yang mempunyai iklim kerja yang baik dan komitmen profesi yang tinggi.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah ingin mengungkap dan mengkaji informasi empirik tentang pengaruh signifikansi langsung dan tidak langsung variabel: iklim organisasi ( $X_1$ ), komitmen profesi ( $X_2$ ) terhadap kinerja perwira Penerbang ( $Y$ ). Pengaruh dan signifikansi antar variabel-variabel tersebut dapat jelaskan sebagai berikut :

Dalam penelitian ini, desain penelitian secara teknis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), dengan mengkaji 2 (dua) variabel bebas dan satu variabel terikat.



Gambar 1. Desain Penelitian

Sumber : Hasil olahan peneliti

Keterangan :

- X1 = Iklim organisasi
- X2 = komitmen profesi
- Y = Kinerja Perwira Penerbang
- $\beta_{Y1}$  = Pengaruh dan Signifikansi X1 terhadap Y
- $\beta_{Y2}$  = Pengaruh dan Signifikansi X2 terhadap Y
- $\beta_{X12}$  = Pengaruh dan Signifikansi X1 terhadap X2
- > = Pengaruh dan Signifikansi

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, kajian pustaka dan kerangka pemikiran penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perwira Penerbang.

H2 : Komitmen profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perwira Penerbang.

H3 : iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesi

### Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam naskah ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu peneliti mengumpulkan

data dengan menetapkan terlebih dulu konsep sebagai variabel-variabel yang berhubungan yang berasal dari teori yang sudah ada kemudian mencari data dengan menggunakan kuesioner untuk pengukuran variabel-variabel. Tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat pengaruh, signifikansi dan keeratan korelasi atau asosiasi antar variabel dengan cara pengukuran. Alur berpikir dari pendekatan ini adalah berproses secara deduktif yaitu peneliti menetapkan variabel kemudian mengumpulkan data dan menyimpulkannya.<sup>4</sup>

Jenis penelitian ini adalah explanatory research, yaitu jenis penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel serta menguji hipotesa yang ada. Penelitian ini juga dinamakan penelitian uji hipotesa atau *testing research*, dengan uraian yang deskriptif dan berfokus pada penjelasan hubungan antar variabel.<sup>5</sup> Pengujian yang dilakukan disini adalah menjelaskan

hubungan dan pengaruh serta signifikansi antara variabel iklim kerja, komitmen profesi terhadap kinerja perwira penerbang di Skadron Udara 31

Halim Perdanakusuma.

### **Populasi dan Sampel penelitian**

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu.<sup>6</sup>

Populasi dalam penelitian ini meliputi Perwira Penerbang di Skadron Udara 31 Pangkalan Udara Halim Perdanakusuma Jakarta, berjumlah 212 Perwira Penerbang TNI AU

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode penentuan sampel penelitian yang dipakai yaitu *Simple Random Sampling* pada semua penerbang, dengan cara menentukan sampel minimal dengan *Maximin Method* dengan derajat kepercayaan (*Level of Signifikan*  $\alpha = 0,05$ ), *Bound of Error* (BE) yang diinginkan adalah 10% dengan alasan bahwa kondisi populasinya bersifat Homogen : sebagai berikut

---

<sup>4</sup> Hamidi, Metode Penelitian Kualitatif, Aplikasi Praktis Pembuatan, Proposal dan Laporan Penelitian, Malang : UMM Press, 2010

<sup>5</sup> Masri Singarimbun, Metode Penelitian Survey, Jakarta : Gramedia Pustaka, 2011

---

<sup>6</sup> Umar Husein, Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, Jakarta : PT Gramedia Pustaka, 2008

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}} \quad n_0 = \left( \frac{Z_{\frac{1}{2}\alpha}}{2BE} \right)^2 \dots\dots\dots(1)$$

Kaidah keputusan:

Jika  $n_0 \leq \alpha N$ , maka  $n = n_0$

Jika  $n_0 > \alpha N$ , maka  $n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}}$

**Keterangan:**

$n_0$  = Ukuran Sampel menurut statistik (lihat Tabel Z)

$n$  = Ukuran Sampel menurut hasil Perhitungan

$N$  = Ukuran Populasi

$BE$  = Bound of Error

$\alpha$  = Tingkat kekeliruan yang mungkin terjadi dalam mengambil

kesimpulan bahwa sampel sudah representatif mewakili populasinya

$Z_{1/2\alpha}$  = Nilai berdasarkan luasnya daerah penerimaan  $H_0$  pada Tabel Z=1,96

Berdasarkan formulasi di atas, maka dengan ukuran populasi ( $N$ ) = 212 dapat ditentukan ukuran sample ( $n$ ) minimalnya sebagai berikut:

$$n_0 = \left( \frac{Z_{\frac{1}{2}\alpha}}{2BE} \right)^2 \quad n_0 = \left( \frac{1,96}{2 \times 10\%} \right)^2$$

$$n_0 = 96,04$$

$$\alpha N = 0,05 \times 212$$

$$\alpha N = 10,6 \text{ berarti } n_0 > \alpha N \text{ atau } 96,04 > 10,06$$

maka,

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}} \quad n = \frac{96,04}{1 + \frac{96,04 - 1}{212}}$$

**=66,3121** atau dibulatkan menjadi 67 Orang Perwira Penerbang TNI AU.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka AU, kuesioner yang dibagikan sebanyak ukuran sampel minimal dalam penelitian 70 eksemplar. Dalam penelitian ini, ini menjadi 67 Perwira Penerbang TNI mengungkap mengenai tingkat

keberlakuan umum atau generalisasi dari hasilnya, dibatasi yang terjadi di lokasi penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis yang diajukan seluruhnya berupa data primer yang diperoleh dari responden yaitu perwira penerbang TNI AU. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan teknik komunikasi langsung, dengan instrument penelitian berupa kuesioner dan studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan data melalui buku, makalah, dokumen, peraturan, notulen rapat, catatan harian.

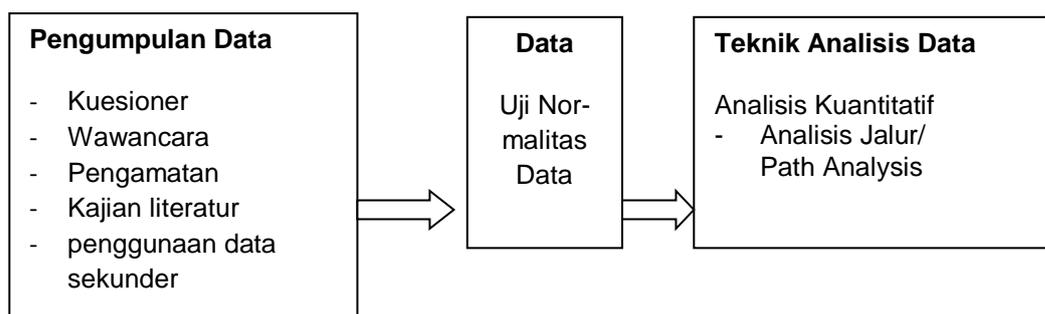
Sebelum menyusun kuesioner, dilakukan prosedur sebagai berikut:

- a. Merumuskan tujuan yang akan dicapai dengan kuesioner
- b. Mengidentifikasi variabel yang akan dijadikan sasaran kuesioner
- c. Menjabarkan setiap variabel menjadi subvariabel yang lebih spesifik dan tunggal (indikator)
- d. Menentukan jenis data yang akan dikumpulkan

### **Teknik Analisis Data**

Setelah data dikumpulkan, data tersebut kemudian dilakukan analisis, dengan

teknik analisis, dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2 Proses Pengumpulan dan teknik Analisis Data

Sumber: Diolah kembali oleh peneliti

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas sebuah kuesioner, diperlukan perhitungan dengan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut<sup>7</sup>

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

dimana:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

suatu item

X = skor tiap item

Y = skor total item

N = jumlah responden

Pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS 24.0 for Windows. Untuk melakukan pengujian validitas dan reliabilitas, data harus di *run* per variabel. Untuk menguji validitas kuesioner, diperlukan perhitungan  $R_{hitung}$  dan  $R_{tabel}$ .

### Variabel Kinerja Perwira Penerbang (Y)

#### a. Uji Validitas

Uji coba validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS dengan responden sebanyak 30 orang dan tingkat signifikansi = 5 %, maka  $df = n - 2 = 28$ ,  $\alpha = 0,05$ , diperoleh  $r_{tabel} = 0,31$ . Dari uji validitas variabel kinerja penerbang (y), terlihat bahwa dari 21 item pernyataan variabel kinerja perwira penerbang (Y) yang disiapkan seluruh item pernyataan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel} (0,31)$

#### b. Uji Reliabilitas

Setelah seluruh item pernyataan kinerja perwira penerbang (Y) dipastikan valid, baru dilakukan uji reliabilitas dengan membanding nilai koefisien  $r_{alpha}$  terhadap koefisien *alpha cronbach* (0,600). Dari tabel diatas diperoleh hasil bahwa nilai  $r_{alpha}$  sebesar  $0,950 > 0,600$ . Kemudian dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kinerja perwira penerbang (Y) reliabel.

<sup>7</sup> Modul Business Statistik II-management Laboratory 2015. *Bahan Kuliah* Universitas Respati Indonesia. Jakarta

## Variabel Iklim Organisasi (X1)

### a. Uji Validitas

Dengan prosedur yang sama seperti di atas, dilakukan uji validitas untuk Variabel Iklim Organisasi (X1) dan diperoleh hasil seluruh item pernyataan yang disiapkan valid

### b. Uji Reliabilitas

Dari uji reliabilitas untuk variabel Iklim Organisasi (X1) didapatkan hasil bahwa  $r_{\text{alpha}}$  sebesar  $0,958 > 0,600$ , dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Iklim Organisasi (X1) reliabel.

## Variabel Komitmen Profesi (X2)

### a. Uji Validitas

Demikian pula untuk uji validitas variabel komitmen profesi (X2), dengan prosedur

yang sama diperoleh hasil Item pertanyaan ke 13 dan 14 serta 17 tidak valid, setelah dihilangkan tinggal 22 item pertanyaan. Dari tabel 4.6. di atas bahwa dari 22 item pernyataan variabel yang disiapkan seluruhnya valid karena  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} (0,31)$ , dan uji dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas

### b. Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas untuk variabel komitmen profesi (X2), mempunyai  $r_{\text{alpha}}$  sebesar  $0,952 > 0,600$ , yang berarti bahwa seluruh item pernyataan variabel komitmen profesi (X2), reliabel.

## Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

		Statistik		
		MSI_kinerja	MSI_iklim	MSI_komitmen
N	Valid	70	70	70
	Missing	0	0	0
Mean		60.39	65.39	65.81
Std. Deviation		13.435	14.537	14.235
Skewness		.220	.156	.117
Std. Error of Skewness		.287	.287	.287
Range		53	59	57
Minimum		36	38	35
Maximum		89	97	92

Sumber: diolah dari data primer oleh peneliti

Dari Tabel 1. terlihat bahwa:

1. Gambaran kinerja perwira penerbang minimal adalah 36; maksimal 89, rerata 60,39;  $\pm 13,435$
2. Gambaran iklim organisasi minimal adalah 38, maksimal 97 rerata 65,39;  $\pm 14,537$
3. Komitmen Profesi minimal adalah 35; maksimal 92, rerata 65,81;  $\pm 14,235$

### **Pengujian Persyaratan Analisis**

Sebelum melaksanakan analisis data dengan menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) pada awalnya dilakukan beberapa uji statistik. Dalam hal ini karena Analisis Jalur mensyaratkan bahwa data yang akan dianalisis harus memenuhi uji statistik tertentu. Beberapa uji statistik yang harus dipenuhi data dalam analisis jalur, meliputi: (1) Uji Normalitas, dan (2) Uji Linearitas dan Uji Homogenitas. Bagian ini menguraikan kedua uji statistik yang dipersyaratkan dalam Analisis Jalur tersebut.

### **Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)**

Persyaratan pertama yang harus dipenuhi dalam Analisis Jalur adalah galat sampel harus berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas galat data dilakukan untuk mengetahui bahwa distribusi galat sampel yang diamati

berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji statistik yang dilakukan untuk menguji normalitas distribusi galat dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov Smirnov dan uji ini dapat dilaksanakan dengan bantuan perangkat lunak aplikasi SPSS-24.

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data dikatakan normal apabila signifikansi yang diperoleh  $> 0,05$ , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh  $< 0,05$ , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas didapat hasil sebagai berikut:

- 1) Kinerja Perwira Penerbang  $0,105 > 0,05$  dan nilai signifikansi pada nilai  $p = 0,054$ .  $> \alpha=0,05$ . Artinya sampel (data) yang diperoleh dari sebaran populasi (data) berdistribusi normal
- 2) Iklim Organisasi  $0,096 > 0,05$  dan nilai signifikansi pada nilai  $p = 0,175 > \alpha=0,05$ . Artinya sampel (data) yang diperoleh dari sebaran populasi (data) berdistribusi normal;
- 3) Komitmen Profesi  $0,091 > 0,05$  dan nilai signifikansi pada nilai  $p = 0,200 >$

$\alpha=0,05$ . Artinya sampel (data) yang diperoleh dari sebaran populasi (data) berdistribusi normal

### **Uji Linearitas dan Keberartian Koefisien Arah Regresi**

Uji Linearitas dan keberartian koefisien arah regresi dimaksudkan untuk mengetahui pola hubungan antar variabel yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi.

#### **a. Pengujian Linearitas Iklim Organisasi dan Kinerja Perwira Penerbang**

*F-deviation from linearity* pada tabel diatas sebesar 0,646;  $p>0.05$ , maka data tersebut dapat dikatakan berhubungan secara linier, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel telah memenuhi asumsi linier karena *F Deviation from Linierity* berada pada rentang tidak signifikan ( $F=0.646$ ;  $p>0.05$ ). Dengan asumsi linieritasnya cukup kuat karena *F-Linearity* berada pada rentang signifikan ( $F=6,287$ ;  $p<0.05$ ). Berdasarkan hasil uji linearitas iklim organisasi dengan kinerja perwira penerbang menunjukkan bahwa taraf signifikansi pada sig.  $0,017 < \alpha=0,05$  Artinya asumsi linearitas terpenuhi.

#### **b. Pengujian Linearitas Komitmen Profesi dan Kinerja Perwira Penerbang**

*F-deviation from linearity* pada tabel diatas sebesar 0,615;  $p>0.05$ , maka data tersebut dapat dikatakan berhubungan secara linier, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel telah memenuhi asumsi linier karena *F Deviation from Linierity* berada pada rentang tidak signifikan ( $F=615$ ;  $p>0.05$ ). Dengan asumsi linieritasnya cukup kuat karena *F-Linearity* berada pada rentang signifikan ( $F=5,604$ ;  $p<0.05$ ). Berdasarkan hasil uji linearitas komitmen profesi dengan kinerja perwira penerbang menunjukkan bahwa taraf signifikansi pada sig.  $0,023 < \alpha=0,05$  Artinya asumsi linearitas terpenuhi.

#### **c. Pengujian Linearitas Iklim Organisasi dan Komitmen Profesi**

Berdasarkan hasil uji linearitas pelatihan simulator dan komitmen profesi perwira penerbang menunjukkan bahwa taraf signifikansi pada sig.  $0,000 < \alpha=0,05$  Artinya asumsi linearitas terpenuhi

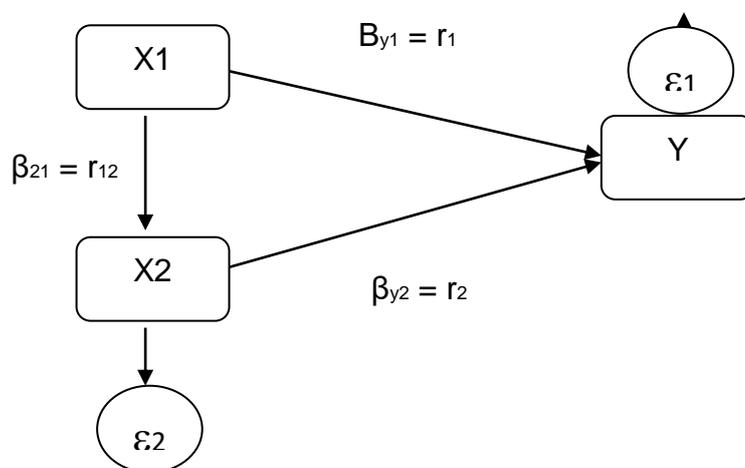
### **Model Struktural Dan Matriks Korelasi Antar Variabel**

Konstruk yang sudah dibangun berdasarkan model paradigma penelitian secara teoretik harus diperkuat dengan pengujian hipotesis ( $H_1$ ), karena yang diuji adalah hipotesis statistik ( $H_0$ ), maka hipotesis penelitian dirumuskan bertolak belakang dengan hipotesis statistik. Pada

dasarnya hipotesis yang diuji (diterima atau ditolak) adalah Hipotesis statistik ( $H_0$ ), sehingga apabila hipotesis statistik ditolak, maka hipotesis penelitian akan diterima atau sebaliknya, jika  $H_0$  diterima, maka  $H_i$  ditolak. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan kerangka analisis dalam bentuk struktur

jalur pengaruh, dengan Langkah-langkah sebagai berikut:

- **Model Analisis Jalur.** Model analisis jalur didasarkan pada teori. Pada penelitian ini menggunakan *mediated path model*, digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3 Diagram Jalur Antar Variabel Yang Dhipotesiskan

sumber : Hasil olahan peneliti

Ket:

X1=Iklim Organisasi;

X2=Komitmen Profesi

Y =Kinerja Perwira Penerbang

- **Persamaan Struktural.** Persamaan struktural didasarkan pada model analisis pada gambar 4.1 di atas, maka di peroleh persamaan struktural sebagai berikut:

- Persamaan substrural 1 yaitu  $Y = \beta_{y1}X_1 + \beta_{y2} X_2 + \varepsilon_1$

- Persamaan substruktural 2 yaitu  $X_2 = \beta_{12} X_1 + \varepsilon_2$

- **Menghitung Koefisien Korelasi (R) Antar Variabel.** Menghitung koefisien korelasi ( $r$ ) antar variabel menggunakan bantuan perangkat lunak computer program SPSS.

Tabel 2 Koefisien Korelasi (R) Antar Variabel

Correlations

		kinerja perwira penerbang	iklim organisasi (X1)	komitmen profesi (X2)
kinerja perwira penerbang (Y)	Pearson Correlation	1	<b>.315**</b>	<b>.302*</b>
	Sig. (2-tailed)		.008	.011
	N	70	70	70
iklim organisasi (X1)	Pearson Correlation	<b>.315**</b>	1	<b>.917**</b>
	Sig. (2-tailed)	.008		.000
	N	70	70	70
komitmen profesi (X2)	Pearson Correlation	<b>.302*</b>	<b>.917**</b>	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	
	N	70	70	70

Sumber: diolah dari data primer oleh peneliti

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Memperhatikan hasil perhitungan korelasi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.00, maka didapatkan korelasi antar variabel

penelitian, yaitu :  $r_{Y1}=0,315$ ,  $r_{Y2}=0,302$ ,  $r_{21}=0,917$ . Koefisien korelasi dalam bentuk matrik korelasi antar variabel penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 3

Tabel 3 Matrik Korelasi antar Variabel

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y
X <sub>1</sub>	1	0,917	0,315
X <sub>2</sub>	0,908	1	0,302
Y	0,315	0,302	1

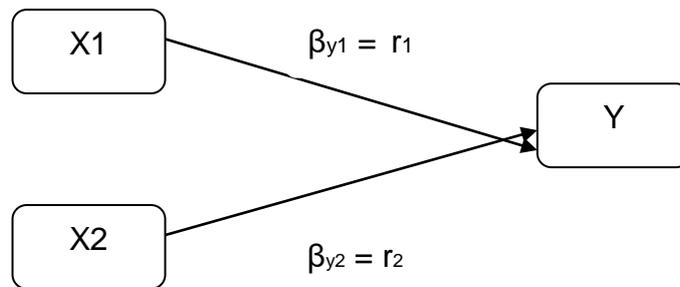
Sumber: diolah dari data primer oleh peneliti

- **Menghitung Koefisien Jalur (P) Masing-Masing Struktural.**

Menghitung koefisien jalur (p) masing-masing struktural menggunakan

bantuan perangkat lunak computer program SPSS.

- **Perhitungan Koefisien Jalur pada Substruktur 1**



Gambar 4. Hubungan Hubungan kausal pada sub structural 1  
Hasil olahan peneliti

sumber :

Hasil pengolahan data dengan menggunakan perangkat lunak komputer program SPSS versi 24 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Signifikansi Koefisien<sup>a</sup> pada substruktur 1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.780	7.430		5.489	.000
	Iklm	.220	.269	.238	.817	.417
	Komitmen	.080	.275	.084	.290	.773

Dependent Variable: kinerja

Sumber: diolah dari data primer oleh peneliti

Berdasarkan hasil analisis jalur sub struktural 1, seperti terlihat pada tabel 4. di atas, masin-masing diperoleh nilai:  
 $\beta_{y1} = \text{Beta} = 0.238$  [  $t = 0,817$  dan probabilitas (sig) = 0,417]

$\beta_{y2} = \text{Beta} = 0.084$  [  $t = 0,290$  dan probabilitas (sig) = 0,773]

Koefisien Residu  $\epsilon_1 = R \text{ square} =$

$R_{221} = 0.100$  Besar koefisien Residu :

$$\epsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,100)} = 0.948$$

..... (3)

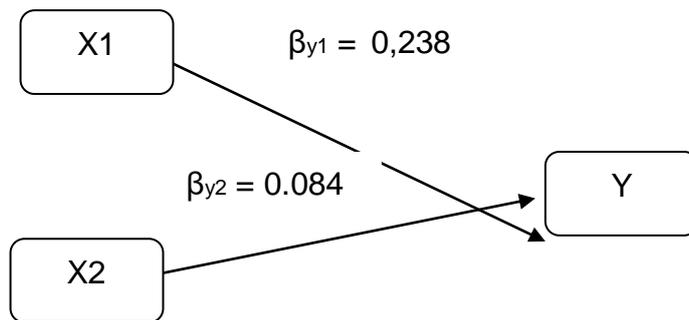
(merupakan pengaruh variabel lain di luar X1 dan X2)

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua koefisien jalur tidak signifikan pada  $\alpha = 0,05$ , karena semua thitung lebih kecil dari ttabel (1,668). Nilai koefisien jalur X1

terhadap Y sebesar  $\beta_{y1} = 0,238$  dan X2 terhadap Y sebesar  $\beta_{y2} = 0,084$

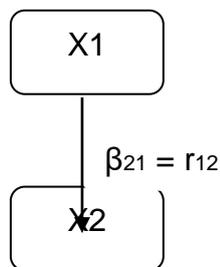
Persamaan struktur untuk substruktur 1 adalah

$Y = 0,318X1 + 0,084X2 + 0,948$  dan diagram jalurnya seperti pada gambar 5 berikut:



Gambar 5. Diagram Jalur pada sub structural 1  
sumber : Hasil olahan peneliti

- **Perhitungan Koefisien Jalur pada Substruktur 2**



Gambar 6. Hubungan kausal pada sub structural 2  
sumber : Hasil olahan peneliti

Hasil pengolahan data dengan menggunakan perangkat lunak komputer program SPSS versi 24 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Signifikansi Koefisien<sup>a</sup> pada substruktur 2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.088	3.168		2.238	.029
	iklim organisasi	.898	.047	.917	18.986	.000

a. Dependent Variable: komitmen profesi

Sumber: diolah dari data primer oleh peneliti

Berdasarkan hasil analisis jalur sub struktural 2, seperti terlihat pada tabel 5 di atas, masing-masing diperoleh nilai:

$B_{21} = \text{Beta} = 0.917$  [  $t = 18,986$  dan probabilitas ( $\text{sig}$ ) =  $0,000$  ]

Koefisien Residu  $\epsilon_1 = R \text{ square} =$

$R_{221} = 0,841$  Besar koefisien Residu :

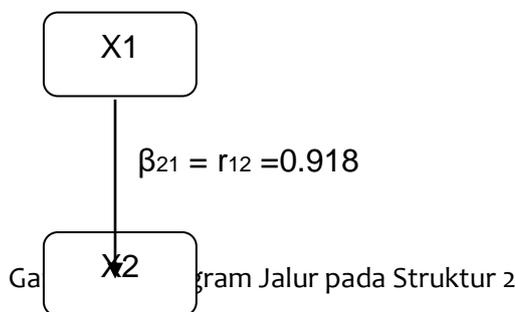
$$\epsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,841)} = 0.398$$

.....(4)

(merupakan pengaruh variabel

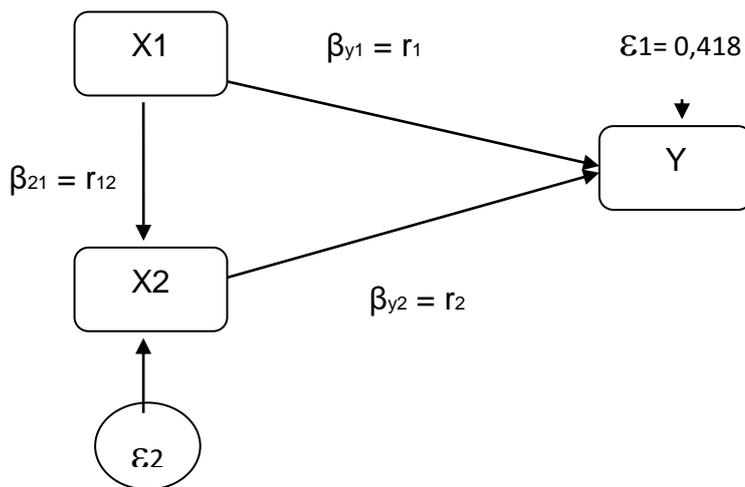
lain di luar  $X_1$ )

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien jalur signifikan pada  $\alpha = 0,05$ , sebesar  $18,986$  karena thitung lebih besar dari ttabel ( $1,668$ ). Nilai koefisien jalur  $X_1$  terhadap  $X_2$  sebesar  $\beta_{21} = 0.917$  Persamaan struktur untuk substruktur 1 adalah  $X_2 = 0.917X_1 + 0,398$  dan diagram jalurnya seperti pada gambar 7 berikut:



sumber : Hasil olahan peneliti

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur sub structural 1 dan substruktur 2, maka secara keseluruhan diagram jalur variabel  $X_1$ .  $X_2$  terhadap  $Y$  dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 8 Diagram Jalur Variabel X1, X2 terhadap Y

Dihipotesiskan

sumber : Hasil olahan peneliti

Dalam perhitungan koefisien jalur pada substruktural 1, sub struktural 2, dapat dirangkum dan disajikan pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Matriks Hasil Perhitungan Koefisien Jalur

Jalur	Koefisien Jalur	t hitung	tabel	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
$\beta_{y1}$	.238	.817	1,668	2,384
$\beta_{y2}$	.084	.290	1,668	2,384
$\beta_{21}$	.917	18.986	1,668	2,384

Sumber: diolah dari data primer oleh peneliti

### Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa diagram jalur yang dipresiksikan telah sesuai dengan model penelitian yang didesain sebelumnya, dan terbukti tidak ada perubahan antar jalur yang didesain dengan model penelitian ini. Uraian berikut menjelaskan masing-masing jalur yang dimaksud.

#### a. Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perwira Penerbang

Dari Hipotesis penelitian dinyatakan sebagai berikut:

$H_0$  dinyatakan: "Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja perwira penerbang". Secara statistik perumusannya adalah :

$$Y \neq f(X_1)$$

Ha dinyatakan “Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja perwira penerbang”. Secara statistik perumusannya adalah :

$$Y = f(X_1)$$

Hasil penelitian ini mengungkap bahwa iklim organisasi secara langsung tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Perwira Penerbang TNI AU. Dimana thitung (0,817) lebih kecil dari ttabel (1,668) dan Nilai koefisien jalur  $X_1$  terhadap  $Y$  sebesar  $\beta y_1 = 0,238$  [  $t = 0,817$  dan probabilitas ( $\text{sig}$ ) = 0,417].

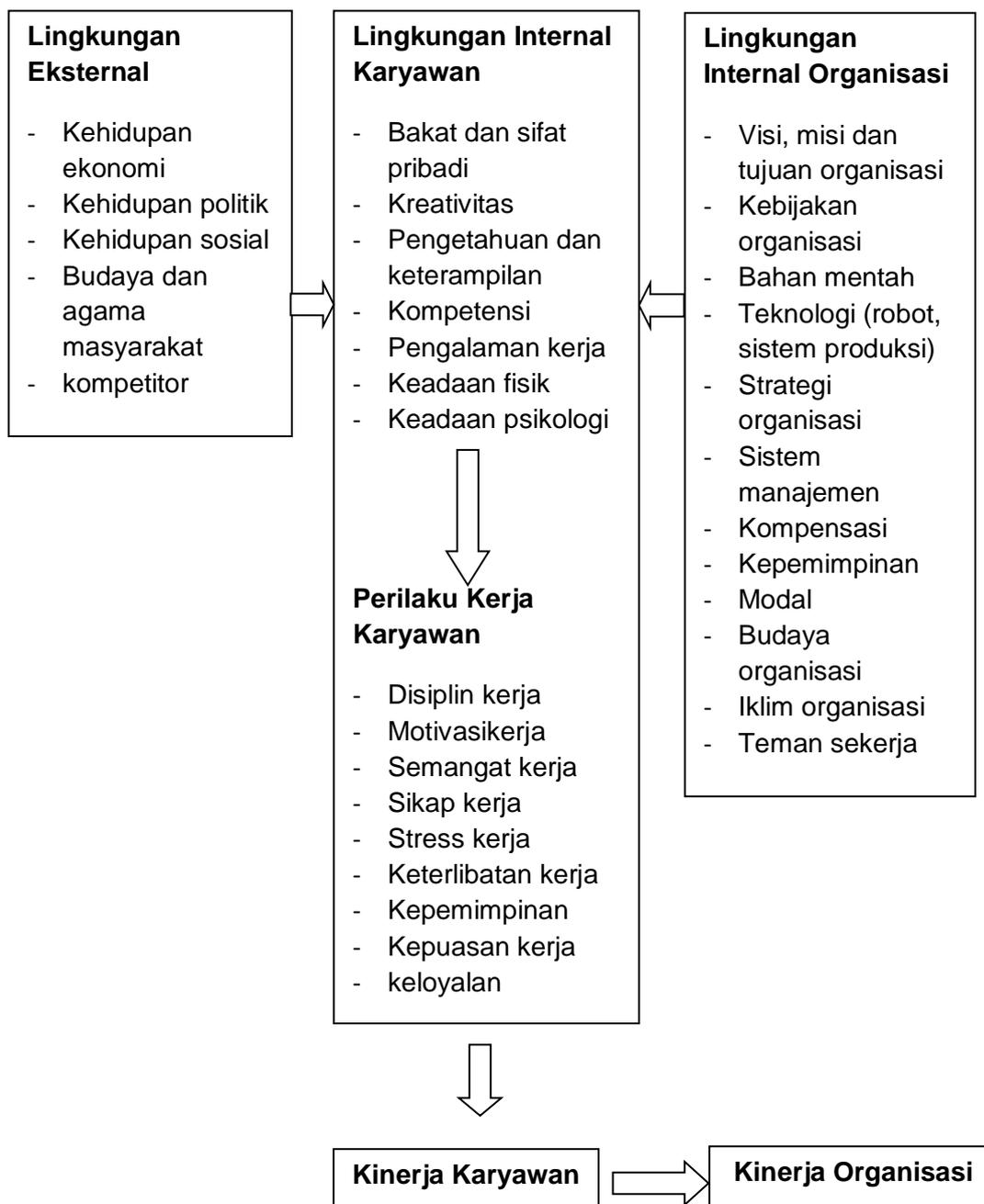
Pada penelitian ini iklim organisasi hanya mempengaruhi 23,8% terhadap kinerja perwira penerbang, sisanya 73,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Secara teoritis kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai., seperti gambar 9 di bawah ini.

Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, perwira penerbang membutuhkan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja perwira penerbang, misalnya

penggunaan teknologi robot dalam organisasi. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.. Dengan demikian manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktifitas perwira penerbang.

Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja perwira penerbang. Budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja perwira penerbang Misalnya budaya *alon asal kelakon*, sangat berbeda dengan budaya kerja di Jepang. Karena budaya tersebut, etos kerja manusia Indonesia lebih rendah jika dibandingkan dengan etos kerja Negara lain.



Gambar 9 Pengaruh Lingkungan Internal Dan Eksternal Terhadap Perilaku Kerja Pegawai;  
 Sumber: Wirawan (2015)

Faktor Internal Pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir, dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal,

faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Makin tinggi faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor tersebut makin rendah kinerjanya. Sebagai contoh, jika seorang perwira penerbang memiliki sifat dan bakat yang diperlukan oleh pekerjaan yang ia kerjakan, kemungkinan besar ia dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan kinerja yang baik. Sebaliknya jika ia tidak memiliki sifat dan bakat yang diperlukan oleh pekerjaan yang ia kerjakan, kemungkinan besar kinerjanya akan buruk.

Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-aktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian hari akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi. Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para manajer adalah faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal pegawai. Sementara faktor-faktor eksternal organisasi di luar kontrol manajer. Dalam hal ini menjadi tugas komandan skadron untuk mengontrol

dan mengembangkan faktor internal organisasi dan faktor internal pegawai

Dalam hipotesis statistik inferensial, pengujian hipotesis pada prinsipnya adalah pengujian signifikansi. Signifikansi sendiri merupakan taraf kesalahan yang didapatkan/diharapkan ketika peneliti hendak menggeneralisasi sampel penelitiannya. Atau dengan kata lain, peneliti melakukan penaksiran parameter populasi berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari parameter sampel penelitian. Jika hasilnya tidak signifikan, maka artinya adalah data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara iklim organisasi (X) dan kinerja perwira penerbang (Y), dan bukan berarti X tidak berpengaruh terhadap Y, melainkan data sampel tidak berhasil membuktikan hubungan tersebut.

Kemungkinan yang lain adalah data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan hipotesis, adakalanya dibutuhkan sampel yang lebih besar untuk membuktikan adanya hubungan dua variabel, terutama jika hubungan tersebut kecil ( $r=0,315$ ;  $\alpha=.0,008$ )

Keterbatasan penelitian ini antara lain faktor situasional pengambilan data saat jam kerja diantara kesibukan para perwira penerbang, faktor penilaian terhadap iklim organisasi yang

kemungkinan kurang jujur karena perasaan takut atau tidak aman, banyaknya aspek iklim organisasi yang dapat menyebabkan kurang terdiferensiasi, serta kinerja perwira penerbang yang ditinjau secara umum sehingga pembahasannya menjadi kurang spesifik, penggunaan norma ideal dalam pendistribusian kinerja perwira penerbang yang kurang sesuai dengan kenyataan di skadron.

#### **b. Komitmen Profesi Terhadap Kinerja Perwira Penerbang**

Dari Hipotesis penelitian dinyatakan sebagai berikut:

Ho dinyatakan: “Tidak terdapat pengaruh komitmen profesi terhadap kinerja perwira penerbang”. Secara statistik perumusannya adalah :

$$Y \neq f(X_2)$$

Ha dinyatakan “Terdapat pengaruh komitmen profesi terhadap kinerja perwira penerbang”. Secara statistik perumusannya adalah :

$$Y = f(X_2)$$

Hasil penelitian ini mengungkap bahwa komitmen profesi secara langsung tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Perwira Penerbang TNI AU. Dimana thitung (0,290) lebih kecil dari ttabel (1,668) dan Nilai koefisien jalur

X<sub>2</sub> terhadap Y sebesar  $\beta_2 = 0.084$  [  $t = 0,290$  dan probabilitas (sig) = 0,773].

Pada penelitian ini komitmen profesi hanya mempengaruhi 8,4% terhadap kinerja perwira penerbang, sisanya 91,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Secara teoritis kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, Faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.

Hasil penelitian bersebrangan dengan hasil penelitian Greenwood, yang berkesimpulan bahwa profesi memiliki kriteria tertentu yang spesifik, dan pada saat melaksanakan tugasnya sangat dituntut untuk memiliki komitmen profesi. Komitmen profesi memberikan dampak yang luar biasa terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan Hasil penelitian Jeffrey, dkk yang berkesimpulan bahwa komitmen profesi sangat penting bagi akuntan, baik akuntan internal maupun eksternal, dan terdapat korelasi antara orientasi etis (*Ethical Development*) dengan komitmen profesi (*Professional Commitment*), dan berdampak bagi hasil kualitas pekerja akuntan publik dan akuntan manajemen. Dengan kata lain

komitmen profesi berpengaruh terhadap kinerja (Jeffrey, C., 1996).

Secara teoritis setiap profesi dituntut untuk memiliki komitmen profesi yang tinggi dan *self regulation* karena setiap profesi memberikan pelayanan kepada public (*service to public*). Pelayanan yang ditunjukkan oleh hasil penilaian kinerja para penyelia pada organisasi tempat seorang professional bekerja, rata-rata mengalami peningkatan kinerja yang luar biasa.

Komitmen memiliki peran penting dalam menjelaskan intensitas pegawai. Tingkat komitmen dapat berada pada suatu batas daerah komitmen yang dapat dibedakan atas beberapa tingkat, yaitu *interest in alternative* sebagai tingkat komitmen yang paling rendah, berikutnya *acquiescence*, *cooperation*, *enhancement*, *identity advocacy*, dan *ownership* sebagai tingkat komitmen yang paling tinggi. Komitmen profesi didasari oleh pemahaman perilaku, sikap dan orientasi professional. Perwira Penerbang TNI AU dalam menjalankan tugasnya, merupakan cerminan dari norma-norma, aturan dan kode etik profesinya. Tingkat keinginan untuk mempertahankan sikap yang profesional dapat berbeda-beda antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya tergantung dari persepsi masing-masing

individu. Didalam asosiasi profesional komitmen profesi menjadi sangat penting yang diwujudkan dengan adanya kinerja yang berkualitas sebagai jaminan keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan yang dihadapi.

Menurut Steer dan Poter, komitmen profesi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu: faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan dipengaruhi oleh pekerjaannya itu sendiri. Semakin tinggi level tanggung jawab dan otonomi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut, semakin rendah *repetitive*, dan semakin menarik pekerjaan tersebut akan lebih tinggi tingkat komitmen yang diperlihatkan oleh individu (Steven L McShane, 2010).

Pada penelitian ini komitmen profesi memiliki hubungan dengan kinerja perwira penerbang, yaitu  $r=0,302$ ;  $\alpha=.0,011$ . Namun jika dilihat pengaruhnya belum cukup bermakna untuk mempengaruhi kinerja.

Demikian halnya penelitian ini sejalan dengan penelitian Montagna yang berkesimpulan bahwa setiap profesi dituntut untuk memiliki komitmen profesi yang tinggi dan *self regulation*. Karena setiap profesi memberikan pelayanan kepada public (*service to public*). Pelayanan yang ditunjukkan oleh hasil

penilaian kinerja para penyelia pada organisasi tempat seorang professional bekerja, rata-rata mengalami peningkatan kinerja yang luar biasa.

Dengan demikian secara teoretik menunjukkan bahwa komitmen profesi secara langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja Perwira Penerbang TNI AU.

### **c. Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Profesi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi i berpengaruh langsung positif terhadap komitmen profesi perwira penerbang TNI AU. thitung (0,917) lebih besar dari ttabel (1,668) dan Nilai koefisien jalur  $X_1$  terhadap  $X_2$  sebesar  $\beta_{21} = 0,917$  [  $t = 18,98$  dan probabilitas (sig) = 0,000].

Mowday dalam Affandi HM (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, kemauan mengerahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Komitmen pekerja pada organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan persepsi pekerja terhadap komitmen perusahaan terhadap pekerja sebagai timbal balik atas persepsi

organisasi terhadap sikap dan perilaku mereka.

Penelitian kuantitatif tentang Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja 101 karyawan di PT Garam. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi ( $t=0,210;p<0.05$ ) (Ardiansyah ,2016).

Hasil *explanatory research* terhadap 45 orang karyawan garmen di Malang, berkesimpulan bahwa iklim organisasi terhadap komitmen karyawan berpengaruh signifikan ( $\beta=0,67;p<0,05$ ) (Sholikhan, 2006).

Studi kuantitatif tentang Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian *marketing officer* di PT. ADMF, Tbk Cabang Surabaya 2 Divisi Motor. Penelitian ini menggunakan 54 karyawan sebagai subjek penelitian. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 75,5% terhadap komitmen organisasi dan sisanya 24,5% ditentukan oleh faktor-faktor lain ( $r=0,755;p<0.05$ ) (Saputro A, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Aranya yang

mengungkap bahwa *Professional Commitment*, sangat diperlukan bagi semua profesi Karena jasa profesi dinikmati oleh masyarakat pada umumnya, sehingga masyarakat tidak dirugikan atas jasa yang diberikan oleh profesi tersebut. Peningkatan iklim organisasi yang ditunjukkan oleh meningkatnya komitmen pada organisasi, adanya keinginan untuk berprestasi, tingginya komitmen untuk bekerjasama, proaktif, dan tumbuhnya jiwa kepemimpinan dalam dirinya berpengaruh terhadap komitmen profesi yang tinggi seperti taat pada standar profesi, memiliki akuntabilitas profesi yang tinggi, dan etika profesi yang baik.

Iklim yang meningkat sebagai akibat pembelajaran yang baik, yang ditunjukkan oleh pemahaman atas keinginan dan kebutuhan, membangun hubungan yang kolaboratif, merancang umpan balik atas keluhan yang akan meningkatkan komitmen profesi. Ide kreatif dan kemampuan berkomunikasi, dapat meningkatkan komitmen pada standar profesi dan etika profesi yang ditunjukkan oleh tanggungjawab dan penghindaran konspirasi dengan pelanggan. Dengan demikian, secara empirik terbukti dan secara teoretik menunjukkan bahwa iklim organisasi

berpengaruh langsung positif terhadap komitmen profesi Perwira Penerbang TNI AU.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pengujian hipotesis, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi tidak berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Perwira Penerbang. Artinya terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja Perwira Penerbang TNI AU.
2. Komitmen Profesi tidak berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Perwira Penerbang TNI AU, terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja Perwira Penerbang TNI AU.
3. Iklim Organisasi berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Profesi Perwira Penerbang TNI AU. Artinya jika iklim organisasi mengalami peningkatan maka menyebabkan peningkatan Komitmen Profesi Perwira Penerbang TNI AU.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran

yang direkomendasikan untuk ditindaklanjuti.

### **Saran Praktis**

1. Pihak skadron perlu lebih mempertimbangkan iklim organisasinya agar benar-benar sesuai dengan harapan organisasi dan lebih memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerjanya yang cenderung dinilai kurang memadai oleh para perwira penerbang. Indikator yang memerlukan perhatian pada komitmen profesi perwira penerbang adalah inisiatif, dengan cara esering mungkin diberikan tantangan yang merangsang untuk berinisiatif
2. Iklim organisasi yang positif / kuat akan mampu menciptakan organisasi TNI AU yang terstandarisasi dalam rangka pembinaan karier, khususnya dalam melaksanakan proses promosi kualifikasi bagi para Perwira Penerbang sehingga terdapat kepastian yang dapat dipedomani oleh seluruh personel untuk mengembangkan kualifikasinya secara optimal seiring dengan tumbuh dan berkembangnya organisasi di Skadron Udara 31 Halim Perdanakusuma.

### **Saran Akademis/ Teoritis**

1. Saran untuk penelitian selanjutnya antara lain menentukan aspek dalam

pembuatan angket secara lebih terdiferensiasi, menambah variabel lain untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja, melakukan pendekatan lebih mendalam kepada subjek penelitian, lebih berhati-hati dalam membuat perintah untuk angket, melakukan pendistribusian frekuensi dengan norma yang sesuai kenyataan yang terjadi.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dan bahan referensi yang dapat memperkaya khasanah keilmuan di Universitas Pertahanan Indonesia terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Diharapkan hasil penelitian ini dapat lebih dicermati dan dijadikan bahan untuk melakukan penelitian dan pengembangan lebih lanjut.

### **Daftar Pustaka**

- Budhi Achmadi. *Pengembangan Sistem Senjata Udara dan Pangkalan Udara*
- Constantin Roska dan Nirela Sirbu, *The Management Through Competence- The Way to Performance*. University of Craiva. 2006)
- Hamidi, *Metode Penelitian Kualitatif, Aplikasi Praktis Pembuatan, Proposal dan Laporan Penelitian*, Malang : UMM Press, 2010
- H. John Bernardin dan Jouce E. A. Russel. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. 6<sup>th</sup> Edition. New York: McGraw-Hill, 2013, h. 380

- John C. Cooper .1948. *The Fundamentals of Air Power*.4<sup>th</sup> ed
- Karundeng CC, 2013, Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) cabang Manado, *Jurnal Acta Diurna*, Vol2 (3)
- Kumorotomo, Wahyudi, Purwanto, Erwan Agus.2005.*Aggaran Berbasis Kinerja, Konsep & Aplikasinya*.Yogyakarta : MAP UGM
- LAN. 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Pusat Kajian Kinerja Kelembagaan LAN
- Masri Singarimbun, Metode Penelitian Survey, Jakarta : Gramedia Pustaka, 2011
- Modul Business Statistik II-management Laboratory 2015.*Bahan Kuliah Universitas Respati Indonesia*. Jakarta
- Murniaty D, Absah Y. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT Telkom divisi Telkom Ilexi Medan.*Staf Pengajar Departemen Manajemen FE USU*.
- N Aranya dan Ferris Aranya, Organizational-professional Conflict among US and Israeli Professional Accountants, *Journal of Social Psychology*, Vol. 119. 1983, hh. 153–161.
- Olivier Herrbach. “Audit Quality, Auditor Behaviour and the Psychological Contract”. *The European Accounting Review* 2001, Vol. 10, No. 4, h. 787-802
- Peraturan Rektor Universitas Pertahanan Nomor 22 tahun 2014 tentang *Penulisan Karya Akhir Studi Universitas Pertahanan*, Bogor. 2014.hal 23
- Robert B. Carton, dan Charles W. Hofer. *Measuring Organizational Performance*. (USA: Edward Elgar Publishing Limited, 2006), h.89.
- R. S. Peterson, D. B. Smith. , P. V. Martorana, dan P. D. Owens. “The impact of chief executive officer personality on top management team dynamic: one mechanism by which leadership affect organical performance”. *Journal of Applied psyohology*. Vol. 88, 2003, hh. 795-808
- Sara K Farelldan Lisa M. Finkelstein. “The Impact of Motive Attributions on Coworker Justice Perceptions of Rewarded Organizational Citizenship Behavior”. *JournalOccupational and Organizational Psychology*. Vol. 26. , Issue. 1, March 2011, h. 57.
- S. E. Bryant, D. Moshavi dan T. V. Nugen, “A Field Study On Organizational Commitment, Professional Commitment and Peer Mentoring”. *Database for Advances in Information System*, Vol. 38, No. 2, 2007. hh. 61-74
- Simamora, Bilson.2003.*Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Sholikhhan dan Madziatul. Analisis jalur iklim organisasi terhadap komitmen dan kepuasan kerja serta implikasinya pada prestasi kerja. *MODERNISASI*, Volume 2, Nomor 3, Oktober 2006
- Stephen P. Robbins, dan Timoty A. Judge. *Organizational Behavior: Global Edition*. 15<sup>th</sup>Edition. (England : Pearson Education, 2013), h.78
- Stephen P. Robbins dan Timoty A. Judge. *Organizational Behavior*. 15<sup>th</sup>Edition. (New Jersey : Prentice-Hall International Inc. 2013) h. 212
- Steven L McShane dan Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real Word*. 5<sup>th</sup> Edition. (New York: McGraw-Hill. 2010),h. 312

- Sudarya A. Pengaruh pelatihan simulator, komitmen profesi dan komitmen profesi terhadap kinerja perwira penerbang di skadron udara 31 pangkalan TNI AU Halim Perdana kusuma Jakarta. *Disertasi*. UNJ 2016.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Kedua. CV Alfabeta. Bandung. 1999. hal.251
- Umar Husein, Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, Jakarta : PT Gramedia Pustaka, 2008
- Widodo ES. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.hal 190-194
- Wirawan, 2007, *Budaya dan iklim organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Kementerian Pertahanan. *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor7 tahun 2008 tentang Kebijakan Umum Pertahanan Negara*.
- Undang Undang Nomor 34 tahun 2004 tentang tugas pokok TNI
- Website**
- Affandi HM. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen dan kinerja pegawai (studi kasus pademarang). Tesis .<http://eprints.undip.ac.id/9451/1/2002MM1261.pdf> diunduh tanggal 28 Desember 2016 pkl. 20.00
- Ardiansyah h. Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Garam.Tesis <http://www.civimi.com/docs/user/1377576362507256824Rangkuman%20Tesis.pdf> diunduh tanggal 28 Desember 2016 pkl. 20.00
- Departemen Pertahanan, “strategi Jitu Merevitalisasi Industri Pertahanan”. 2014. <http://khaifahislamindonesia.blogspot.com/2014/01/strategi-jitu-merevitalisasi-industri.html>.(diunduh tanggal 20 November 2016 pkl.21.00)
- Farid ZA, Hubungan iklim organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Bangkit Era Jaya Bersama cabang Sumenep. <http://etheses.uin-malang.ac.id/1600/13/10410048>. diunduh 29 Desember 2016 pkl.21.00
- Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan. Mitra S. <http://digilib.ubaya.ac.id/pustaka.php/148879>. diunduh 28 Desember 2016 pkl.20.00
- Iklim Organisasi (Organization Climate). <http://perilakuorganisasi.com/iklim-organisasi-organization-climate.html> diunduh tanggal 28 Desember 2016 pl. 20.00
- Penyebab Utama Kecelakaan Pesawat Dunia tahun 2015. <https://m.tempo.co/read/news/2016/05/22/061773024/ini-5-penyebab-utama-kecelakaan-pesawat>. diunduh tanggal 10 Des 2016 pkl.20.00
- Saputro A. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian marketing officer di PT. ADMF, Tbk Cabang Surabaya 2 Divisi Motor. Tesis. <https://www.academia.edu/5056078/>. diunduh tanggal 28 Desember 2016 pkl. 21.00
- Skala likert. [https://id.wikipedia.org/wiki/Skala\\_Likert](https://id.wikipedia.org/wiki/Skala_Likert) diunduh tanggal 4 Januari 2017 pkl.22.00
- Statistik Dasar. <http://www.statistikdasar.com/files/materi/hipotesis.pdf>. Diunduh 28 Desember 2016.pukul 21.00