

IKLIM ORGANISASI, KOMPETENSI, KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKHIT MALUKU UTARA

Oleh:

¹Willy Indra Yunan, ²Wadzibah Nas, ³Andi Harmoko Arifin

^{1,3}Universitas Terbuka, Program Studi Magister Manajemen
Jl. Pd. Cabe Raya, Pd. Cabe Udik, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15437

²Universitas Hasanuddin, Sekolah Pascasarjana
Jl. Perintis Kemerdekaan No.10, Tamalanrea Indah, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan
90245

e-mail : willy.yunan@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effect of organizational climate on employee performance at the Animal, Fish, and Plant Quarantine Center (BKHIT) of North Maluku; to examine the effect of work competence on employee performance at BKHIT North Maluku; and to analyze the role of organizational commitment as an intervening variable in the relationship between organizational climate and work competence and employee performance at BKHIT North Maluku. This study employs a quantitative research method using questionnaires and interviews as research instruments. The sample consists of 70 respondents. Data will be analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS). The results indicate that organizational climate and work competence have a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment also has a positive and significant effect on employee performance. In addition, organizational climate and work competence have a positive and significant effect on organizational commitment. Furthermore, organizational commitment is proven to mediate the effect of organizational climate and work competence on employee performance.

Keywords: *Organizational Climate, Work Competence, Organizational Commitment, Employee Performance.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan (BKHIT) Maluku Utara, untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan (BKHIT) Maluku Utara, untuk menganalisis peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening antara iklim organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di BKHIT Maluku Utara. Penelitian ini menggunakan metode Penelitian Kuantitatif dengan menggunakan instrumen kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan berjumlah 70 responden. Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis *structural equation model* (SEM) dengan PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, iklim organisasi dan kompetensi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Lebih lanjut, komitmen organisasi terbukti mampu memediasi pengaruh iklim organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai.

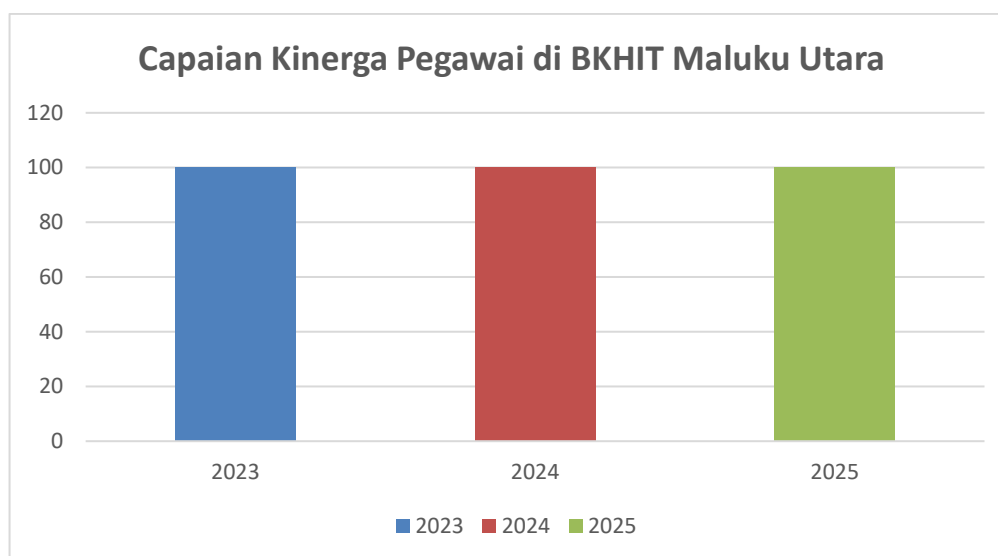
Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kompetensi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia merupakan negara megabiodiversitas dengan kekayaan sumber daya alam hayati, khususnya hewan, ikan, dan tumbuhan. Namun, kekayaan tersebut juga menghadapi kerentanan yang tinggi terhadap ancaman masuk dan tersebarnya Hama Penyakit Hewan Karantina (HPHK), Hama dan Penyakit Ikan Karantina (HPIK), serta Organisme Pengganggu Tumbuhan Karantina (OPTK). Kondisi ini menuntut adanya sistem perlindungan yang kuat agar kelestarian sumber daya hayati tetap terjaga sekaligus mendukung keamanan pangan, perdagangan, dan daya saing ekonomi wilayah (Lestari & Kurniawan Sujono, 2022).

Kerangka kebijakan nasional menegaskan bahwa karantina merupakan sistem pencegahan masuk, keluar, dan tersebarnya hama/penyakit, disertai pengawasan dan pengendalian terhadap keamanan pangan, pakan, serta berbagai komoditas strategis lainnya. Dengan demikian, fungsi karantina tidak berhenti pada aspek administratif, melainkan menjadi garda depan biosekuriti dan tata kelola risiko yang berdampak langsung pada ketahanan pangan dan kelestarian hayati (Indonesia, 2019). Dalam konteks ini, Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan (BKHIT) Maluku Utara sebagai unit pelaksana teknis memiliki peran sentral karena wilayah kepulauan memiliki intensitas mobilitas komoditas yang dinamis, sehingga tuntutan kualitas layanan karantina dan ketepatan tindakan menjadi semakin tinggi. Berikut capaian kinerja pegawai di BKHIT Maluku Utara:



Gambar 1 Capaian Kinerja Pegawai BKHIT Maluku Utara

Pencapaian mandat organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawai. Pada sektor publik, penguatan kinerja aparatur menjadi prasyarat untuk meningkatkan akuntabilitas pelayanan dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) (Dwiyanto, 2006). Dalam praktik birokrasi, kinerja aparatur juga diukur melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dikonversi ke predikat tertentu, sehingga capaian kinerja tidak hanya bersifat evaluatif namun juga berdampak pada keberlanjutan kualitas layanan organisasi. Bagi BKHIT Maluku Utara, kualitas kinerja pegawai yang terukur melalui SKP akan berpengaruh pada mutu pengawasan lalu lintas komoditas,

pencegahan risiko biosekuriti, dan kredibilitas layanan karantina di wilayah (Agustin et al., 2022).

Meskipun demikian, dinamika organisasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh faktor pendorong internal, terutama aspek iklim organisasi dan kompetensi kerja. Iklim organisasi merepresentasikan persepsi pegawai terhadap kualitas lingkungan internal organisasi (misalnya dukungan manajemen, kejelasan aturan, penghargaan, dan tantangan kerja) yang berpotensi membentuk perilaku kerja dan produktivitas. Ketika iklim organisasi dipersepsikan kondusif, pegawai cenderung lebih termotivasi, lebih nyaman berkolaborasi, serta lebih selaras dengan tujuan organisasi (Suprayitno & Hermawan, 2022). Di sisi lain, kompetensi kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi modal utama untuk memastikan pegawai mampu menjalankan tugas teknis secara efektif pada lingkungan kerja yang terus berkembang (Sugiarto, 2019).

Dalam konteks BKHIT Maluku Utara, persoalan yang mengemuka adalah adanya indikasi kesenjangan antara kompetensi yang dipersyaratkan jabatan dan kompetensi aktual sebagian pegawai, serta gejala penurunan komitmen yang tampak dari perilaku organisasi seperti keterlambatan dan meninggalkan jam kerja. Gejala ini relevan karena komitmen organisasi merupakan mekanisme psikologis yang menjembatani bagaimana iklim organisasi dan kompetensi bermuara pada kinerja. Komitmen yang kuat membuat pegawai cenderung bertahan, mendukung tujuan organisasi, dan menampilkan perilaku kerja yang konsisten; sebaliknya, komitmen yang melemah dapat mengurangi dorongan untuk memberi kontribusi optimal (Robbins & Judge, 2015).

Temuan penelitian terdahulu menunjukkan pola hubungan yang relatif konsisten: iklim organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui variabel psikologis/organisasional sebagai perantara. Studi Suprayitno dan Hermawan menegaskan bahwa iklim organisasi dan kompetensi berdampak positif terhadap kinerja, sementara penelitian lain menyoroti bahwa kompetensi meningkatkan faktor pendorong kerja yang akhirnya meningkatkan kinerja (Fauzi & Nugroho, 2024). Pada jalur mediasi, penelitian Savitri et al. juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan dapat berperan sebagai mekanisme penyalur pengaruh variabel-variabel antecedent terhadap kinerja (Savitri et al., 2023).

Dengan melihat permasalahan tersebut, terdapat beberapa alternatif solusi yang secara teoritis dapat ditempuh organisasi untuk meningkatkan kinerja, seperti: (1) penguatan sistem penghargaan dan disiplin, (2) peningkatan kapasitas melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi, (3) perbaikan iklim organisasi melalui penguatan dukungan manajerial, komunikasi, dan kejelasan peran, serta (4) penguatan komitmen melalui internalisasi nilai organisasi dan manajemen keterikatan pegawai. Namun, artikel ini memilih solusi analitis yang berfokus pada perbaikan iklim organisasi dan penguatan kompetensi, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, karena pendekatan ini memungkinkan organisasi mengintervensi dua sumber utama pembentuk perilaku kerja (lingkungan internal dan kapasitas individu) sekaligus menjelaskan mekanisme psikologis yang menjembatani keduanya menuju keluaran kinerja. Fokus ini juga relevan dengan kondisi empiris di BKHIT Maluku Utara yang menunjukkan tantangan pada aspek lingkungan kerja, kompetensi, dan komitmen pegawai.

Artikel ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di BKHIT Maluku Utara; (2) menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di BKHIT Maluku Utara; (3) menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai; (4) menganalisis pengaruh iklim organisasi dan kompetensi kerja terhadap komitmen organisasi; serta (5) menguji peran komitmen

organisasi sebagai variabel intervening pada hubungan iklim organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di BKHIT Maluku Utara.

Secara teoritis, artikel ini diharapkan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya model hubungan iklim organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai mekanisme intervening. Secara praktis, hasil artikel dapat menjadi masukan bagi BKHIT Maluku Utara dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai melalui penciptaan iklim kerja yang lebih kondusif, program pengembangan kompetensi yang lebih terarah, serta kebijakan penguatan komitmen pegawai agar perilaku kerja selaras dengan mandat layanan karantina. Selain itu, artikel ini juga bermanfaat bagi ASN secara umum untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya kompetensi dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja, serta dapat menjadi rujukan bagi peneliti berikutnya untuk menguji model serupa pada konteks instansi dan wilayah yang berbeda.

TINJAUAN PUSTAKA

Pertukaran Sosial dan Mekanisme Mediasi

Kajian ini berangkat dari asumsi bahwa relasi pegawai–organisasi bersifat pertukaran sosial berbasis norma timbal balik (*reciprocity*). Ketika organisasi menyediakan lingkungan kerja yang suportif misalnya melalui keadilan, dukungan atasan, dan komunikasi yang terbuka serta memfasilitasi pengembangan kompetensi (pelatihan, pengakuan, dan ketersediaan sumber daya), pegawai cenderung “membalas” dengan memperkuat komitmen terhadap organisasi dan menampilkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, komitmen organisasi diposisikan sebagai mekanisme psikologis yang menyalurkan pengaruh iklim organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai (Sufyanto, 2024).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan keluaran (*output*) yang menunjukkan sejauh mana individu menjalankan tugas dan memberikan kontribusi bagi organisasi. Kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas sesuai tanggung jawab yang diemban (Yoyo Sudaryo, 2019). Kinerja juga dipandang sebagai “*performance*” yang harus dapat dibuktikan secara konkret dan terukur untuk memastikan organisasi mampu mencapai tujuannya (Sedarmayanti, 2011). Dalam konteks organisasi publik, kinerja menegaskan pencapaian individu/kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab, berorientasi pada visi–misi organisasi, mampu menyelesaikan masalah tepat waktu, serta tidak melanggar ketentuan yang berlaku (Busro, 2018).

Secara teoretik, kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi; kemampuan mencakup penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan, sementara motivasi merupakan dorongan internal untuk mencapai tujuan kerja (Mangkunegara, 2011). Faktor lain yang turut membentuk kinerja antara lain kemampuan kerja, motivasi, dukungan yang diterima, lingkungan kerja, serta relasi individu dengan organisasi (Mathis dan Jackson, 2001). Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dioperasionalkan sebagai hasil kerja pegawai yang tercermin dalam efisiensi–efektivitas, konsistensi menjaga kualitas, kemampuan bekerja sama, dan sikap proaktif dalam mencari solusi masalah kerja (Sugiyono, 2017).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menggambarkan keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi yang tercermin dalam kepercayaan pada tujuan/nilai organisasi dan kemauan untuk terlibat aktif. Komitmen dipahami sebagai tingkat kepercayaan dan keterlibatan individu terhadap tujuan dan nilai organisasi; semakin tinggi komitmen, semakin kuat dorongan individu untuk berpartisipasi aktif (Steers, 1985). Dalam perspektif perilaku organisasi, komitmen organisasi juga dimaknai sebagai keberpihakan pegawai pada organisasi serta niat mempertahankan keanggotaan (Robbins & Judge, 2015). Pegawai yang berkomitmen umumnya menunjukkan rasa memiliki, keterlibatan tinggi, keyakinan menyelesaikan tanggung jawab, serta tingkat ketidakhadiran/keterlambatan yang rendah (Pilbeam dan Marjoriean, 2010).

Komitmen juga dapat ditinjau sebagai kemampuan dan kemauan menyelaraskan perilaku dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi, kemudian bertindak untuk mendukungnya (Spencer dalam Sudarmanto, 2015). Komitmen cenderung lebih kuat pada pegawai berjangka panjang, yang memiliki pengalaman keberhasilan personal, serta bekerja dalam kelompok dengan komitmen tinggi (Wibowo, 2016). Pada konteks BKHIT Maluku Utara, komitmen organisasi diartikulasikan melalui nilai KUAT (Kompeten, Unggul, Amanah, Tangguh), sehingga komitmen dioperasionalkan sebagai kesediaan pegawai untuk setia, berpartisipasi aktif, dan berkontribusi maksimal berlandaskan nilai KUAT (Sugiyono, 2017).

Iklim Organisasi

Iklim organisasi merujuk pada persepsi kolektif mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang membentuk sikap dan perilaku kerja. Iklim organisasi dipahami sebagai persepsi individu terhadap aspek-aspek lingkungan yang merefleksikan nilai dan sistem keyakinan organisasi (Owens, 2016), serta sebagai sekumpulan sifat lingkungan organisasi yang dapat diukur dan dipersepsikan secara kolektif oleh orang-orang yang bekerja di dalamnya (Litwin, 2016). Dalam kerangka perilaku organisasi, iklim organisasi merupakan persepsi anggota tentang apa yang rutin terjadi di lingkungan internal dan berpengaruh terhadap sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi (Wirawan, 2008).

Pengukuran iklim organisasi dapat menggunakan sejumlah dimensi. Brown dan Leigh (2013) menekankan enam dimensi kunci, antara lain dukungan manajemen, kejelasan aturan/norma, ekspresi diri, makna kontribusi, penghargaan, dan tantangan.

Dimensi lain yang sering digunakan mencakup struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dan dukungan (Robert Stringer dalam Wirawan, 2007). Iklim organisasi yang sehat dan konstruktif berpotensi meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat komitmen, yang pada gilirannya mendukung produktivitas (Rehman et al., 2013). Dalam penelitian ini, iklim organisasi dioperasionalkan sebagai persepsi pegawai atas suasana kerja di BKHIT Maluku Utara, yang mencakup kenyamanan lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, dukungan pimpinan, dan penghargaan atas kontribusi (Sugiyono, 2017).

Kompetensi Kerja

Kompetensi merupakan kapabilitas individu yang memungkinkan pegawai menuntaskan tugas secara efektif. Kompetensi dipahami sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan yang didukung pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan (Wibowo, 2014). Kompetensi juga dapat dimaknai sebagai pengetahuan/keahlian/karakteristik personal yang memengaruhi kinerja pekerjaan secara langsung, sekaligus menjadi standar kinerja yang dipersyaratkan untuk berhasil pada suatu jabatan (Sudarmanto, 2009). Sejalan dengan itu, kompetensi mencakup unsur pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan atribut personal yang terinternalisasi sehingga

membentuk kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik (Leistyodono dan Purwaning, 2008).

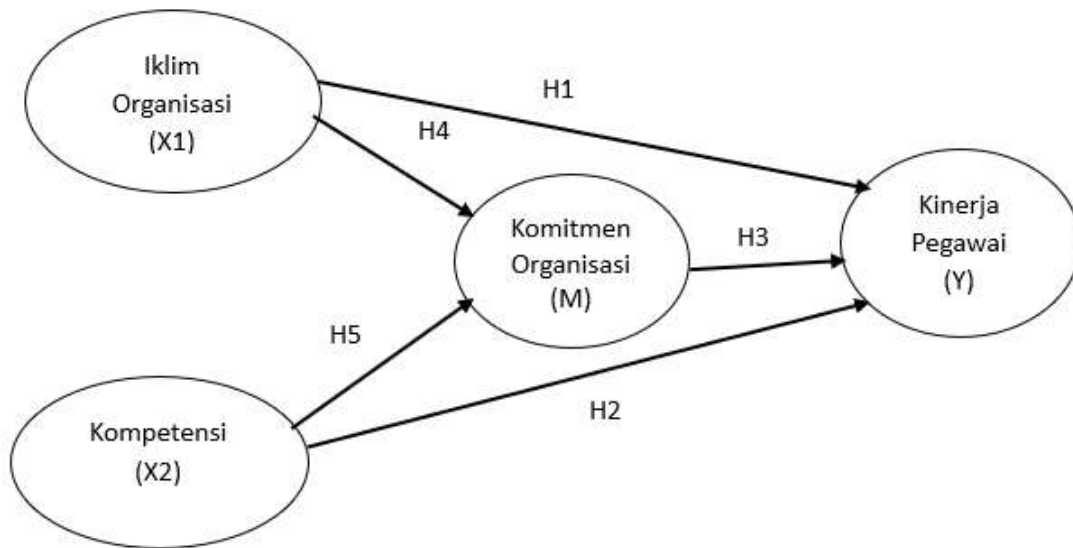
Dalam organisasi publik, kompetensi menjadi prasyarat penting untuk memastikan kualitas layanan yang akuntabel. Kompetensi yang memadai meningkatkan kemampuan pegawai bekerja secara profesional dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Hutapea dan Thoha, 2008; Sutrisno, 2011). Mathis dan Jackson (2001) menegaskan bahwa kompetensi terkait karakteristik dasar yang berhubungan dengan peningkatan kinerja individu/tim dan membantu pemenuhan standar kualitas profesional. Dalam penelitian ini, kompetensi kerja dioperasionalkan sebagai kemampuan pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan tugas, dengan indikator: disiplin waktu, pemahaman tugas, kemampuan teknis, ketepatan waktu penyelesaian kerja, kepatuhan aturan, tanggung jawab, serta kemampuan mengambil keputusan yang tepat (Sugiyono, 2017).

Hubungan Antarvariabel

1. Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Iklim yang kondusif menyediakan dukungan, kejelasan, penghargaan, dan relasi kerja positif yang dapat mengurangi hambatan kerja sekaligus meningkatkan efektivitas perilaku kerja. Temuan penelitian terdahulu menunjukkan iklim organisasi berkaitan dengan peningkatan kinerja pada berbagai konteks organisasi (Suprayitno & Hermawan, 2022; Safitri Andi Eka, 2022). Oleh karena itu dirumuskan hipotesis bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
2. Kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai. Kompetensi menyediakan basis kemampuan (knowledge–skill–attitude) agar pegawai mampu mencapai standar kerja, menyelesaikan masalah, dan menghasilkan output berkualitas (Wibowo, 2014; Sudarmanto, 2009). Karena kompetensi terkait langsung dengan efektivitas pelaksanaan tugas, maka kompetensi diharapkan meningkatkan kinerja (Mathis dan Jackson, 2001).
3. Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Komitmen mendorong pegawai untuk terlibat, mempertahankan keanggotaan, serta memberi usaha ekstra demi tujuan organisasi (Steers, 1985; Robbins & Judge, 2015). Dalam studi empiris, komitmen sering ditemukan berhubungan positif dengan kinerja meskipun derajat signifikansinya dapat bervariasi lintas konteks (Oppong & Zhau, 2020).
4. Iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Iklim yang suportif memperkuat persepsi dukungan organisasi dan rasa aman psikologis, sehingga pegawai lebih mungkin membangun keterikatan dan loyalitas. Literatur menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen (Adiapsari, 2012) dan mendukung logika pertukaran sosial (Sufyanto, 2024).
5. Kompetensi kerja terhadap komitmen organisasi. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pengakuan, dan kesempatan berkembang dapat meningkatkan rasa dihargai dan keyakinan diri, yang kemudian mendorong loyalitas dan keterikatan pada organisasi. Studi terdahulu menemukan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Putra et al., 2020).
6. Peran mediasi komitmen organisasi. Dalam kerangka pertukaran sosial, iklim organisasi dan kompetensi kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga meningkatkan komitmen sebagai mekanisme psikologis yang mendorong usaha dan perilaku kerja unggul (Sufyanto, 2024). Secara empiris, mediasi komitmen pada hubungan iklim/kompetensi dengan kinerja juga dilaporkan pada penelitian sebelumnya (Rika Widianita, 2023; Savitri et al., 2023). Dengan demikian, komitmen

organisasi dirumuskan memediasi pengaruh iklim organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual



Gambar 2. Kerangka Berfikir Penelitian

Berdasarkan teori dan temuan empiris, model penelitian menempatkan iklim organisasi (X1) dan kompetensi kerja (X2) sebagai variabel eksogen yang memengaruhi kinerja pegawai (Y) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi (M) sebagai variabel intervening. Kerangka pikir ini berfungsi sebagai jembatan yang mengintegrasikan teori relevan dan rumusan masalah menjadi hubungan antarvariabel yang dapat diuji secara empiris (Sugiyono, 2018)

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui instrumen kuesioner serta wawancara sebagai pelengkap (triangulasi terbatas). Desain penelitian bersifat eksplanatori/kausal (explanatory research) untuk menguji pengaruh iklim organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Model analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS), karena sesuai untuk pengujian model struktural dengan variabel laten serta mengakomodasi ukuran sampel menengah.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tahun 2025 di Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan (BK HIT) Maluku Utara (Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara). Waktu operasional pelaksanaan (pengurusan izin, penyebaran kuesioner, wawancara, dan pengolahan data) mengikuti agenda penelitian pada tahun yang sama.

Sumber Data dan Jenis Data

- a. Data Primer
 1. Data kuesioner dari responden pegawai (skala Likert).
 2. Data wawancara (terstruktur/semi-terstruktur) untuk menguatkan interpretasi temuan kuantitatif.
- b. Data Sekunder
Dokumen internal yang relevan (misalnya struktur organisasi, rekapitulasi pegawai, kebijakan SDM, ringkasan capaian kinerja/SKP bila diizinkan), untuk memperkaya konteks organisasi.

Instrumen Penelitian dan Pengukuran

- a. Instrumen Utama adalah menggunakan kuesioner
Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, dengan skala Likert Likert dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju
 - b. TS = Tidak Setuju
 - c. N = Netral
 - d. S = Setuju
 - e. SS = Sangat Setuju
- b. Instrumen Wawancara
Wawancara digunakan untuk menggali penjelasan kontekstual praktik manajerial, komunikasi internal, dukungan kerja yang dapat membantu menjelaskan hasil SEM-PLS.
- c. Dokumentasi
Pengumpulan data melalui dokumen organisasi (bila tersedia) sebagai penguat informasi.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner dibagikan langsung/online kepada 70 responden
2. Wawancara (pelengkap) kepada pihak yang relevan (misalnya pejabat struktural/koordinator, atau pegawai dengan fungsi layanan inti)
3. Dokumentasi dilakukan dengan pengambilan data sekunder dari dokumen instansi (sesuai izin).

Teknik Analisis Data (SEM-PLS)

- a. Analisis Deskriptif
Menggambarkan karakteristik responden (jenis kelamin, usia, masa kerja, status kepegawaian, unit kerja) dan deskripsi jawaban variabel.
- b. Analisis SEM-PLS
 1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)
 - a. *Convergent validity*: outer loading (umumnya $\geq 0,70$) dan AVE ($\geq 0,50$).
 - b. *Reliability*: Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (umumnya $\geq 0,70$).
 - c. *Discriminant validity*: Fornell–Larcker dan/atau HTMT.
 2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)
 - a. Koefisien determinasi R^2 (untuk variabel endogen: komitmen organisasi dan kinerja).
 - b. *Effect size* f^2 (besaran pengaruh).
 - c. *Predictive relevance* Q^2 (bila digunakan).
 3. Uji Hipotesis (Bootstrapping)
Pengujian hipotesis dilakukan dengan menilai signifikansi pengaruh langsung iklim organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh langsung iklim organisasi dan kompetensi kerja terhadap komitmen organisasi, serta pengaruh

langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian juga menguji pengaruh tidak langsung dengan menilai apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh iklim organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai, melalui pengujian signifikansi efek tidak langsung dan, bila diperlukan, dilengkapi dengan perhitungan Variance Accounted For (VAF) untuk menentukan tingkat mediasi.c.

Perangkat

Analisis

Analisis dilakukan menggunakan aplikasi SEM-PLS, sesuai rancangan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Identitas responden penelitian adalah syarat penting untuk menentukan karakteristik dan latar belakang dari responden yang terlibat dalam penelitian. Jika identitas responden tidak sesuai dengan karakteristik yang telah ditetapkan untuk penentuan sampel, maka responden tersebut tidak akan diambil sebagai sampel dalam penelitian. Dari total 45 responden, berikut adalah karakteristik penelitian yang dapat dijabarkan berdasarkan data yang diperoleh:

1. Jenis kelamin

Data mengenai jenis kelamin dalam penelitian ini diperoleh dari respon yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan mengenai jenis kelamin dalam kuesioner yang disebarkan oleh peneliti. Hasil dari kuesioner tersebut kemudian dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Perempuan	25	35,71%
2.	Laki-laki	45	64,29%
Total		70	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 70 yang menjadi responden terdiri dari 25 responden Perempuan dan 45 responden laki-laki.

2. Jabatan

Data mengenai jenis jabatan dalam penelitian ini diperoleh dari respon yang diberikan oleh responden sebagai berikut:

Tabel 2 Jabatan Responden

No.	Jenis Jabatan	Jumlah	Persentase
1.	Kassubag Umum	1	1,43%
2.	Fungsional Umum	14	20,00%
3.	Fungsional Khusus/Tertentu	55	78,57%
Total		70	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 70 yang menjadi responden terdiri dari 1 pegawai (2,2%) responden sebagai Kassubag Umum, 14 (20%) responden sebagai Fungsional umum, dan 55 (3678,57%) responden dari fungsional khusus/tertentu.

3. Pendidikan

Data mengenai jenis Pendidikan dalam penelitian ini diperoleh dari respon yang diberikan oleh responden sebagai berikut:

Tabel 3 Pendidikan Responden

No.	Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	Pendidikan S2	10	14,29%
2.	Pendidikan S1	20	28,57%
3.	Pendidikan D-III	10	14,29%
4.	Pendidikan SMK/SMA	30	42,86%
Total		70	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 70 yang menjadi responden terdiri dari 10 (14,29%) yang berpendidikan S2, 22 (28,57%) responden yang berpendidikan S1, 10 (14,29%) responden yang berpendidikan D-III, dan 30 (42,86%) yang berpendidikan SMK/SMA.

Deskripsi Hasil Penelitian

1. Variabel Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang berlaku di tempat kerja ternyata dapat pula membuat karyawan termotivasi sehingga kinerja meningkat. Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati, dan kebersamaan dalam bekerja. Idealnya, dengan sendirinya jika orang telah merasa nyaman dengan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kualitas kerjanya. Variabel iklim organisasi dilihat dari 5 (lima) indikator dengan 4 butir pertanyaan. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Jawaban Responden Iklim Organisasi

Tabel 7. Jawaban Responden Riset Organisasi													
No.	Pertanyaan	Jawaban										Total	
		STS		TS		N		S		SS			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja di BKHIT Maluku Utara	0	0	0	0	0	0	20	28,6	50	71,4	70	100
2.	Hubungan antarpegawai di kantor ini saling mendukung	0	0	0	0	0	0	19	27,1	51	72,9	70	100
3.	Pimpinan memberikan dukungan dalam pelaksanaan tugas	0	0	0	0	0	0	17	24,3	53	75,7	70	100
4.	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya di tempat kerja	0	0	0	0	1	1,4	21	30	48	68,6	70	100

2. Variabel Kompetensi

Kompetensi merujuk pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seseorang dalam konteks tertentu. Kompetensi mencerminkan kemampuan seseorang untuk melakukan tugas, pekerjaan, atau aktivitas dengan baik dan efektif. Tuntutan akan kompetensi merupakan suatu keharusan yang tidak dapat dihindari, terutama apabila dikaitkan dengan semakin deras nya arus perubahan teknologi dan

harapan masyarakat terhadap pelayanan publik yang berkualitas dan akuntabel. Hasil jawaban variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Jawaban Responden Kompetensi Kerja

Tabel 5. Jawaban Responden Kompetensi Kerja													
No.	Pertanyaan	Jawaban										Total	
		STS		TS		N		S		SS			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja	0	0	0	0	5	7,1	33	47,1	32	45,7	70	100
2.	Saya memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya	0	0	0	0	7	10	23	32,9	40	57,1	70	100
3.	Saya memiliki kemampuan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan	0	0	0	0	5	7,1	39	55,7	26	37,1	70	100
4.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	0	0	12	17,1	33	47,1	25	35,7	70	100
5.	Saya mematuhi setiap aturan yang ada sehingga membuat saya lebih terstruktur dalam bekerja	0	0	1	1,4	11	15,7	35	50	23	32,9	70	100
6.	Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan	0	0	0	0	2	2,9	19	27,1	49	70	70	100
7.	Saya mampu mengambil keputusan dengan tepat dalam situasi kerja	0	0	0	0	3	4,3	31	44,3	36	51,4	70	100

3. Variabel Komitmen

Komitmen organisasi bisa menjadi wahana supaya individu mewujudkan kesetiaan terhadap organisasi. Pegawai yang berkomitmen akan cenderung loyal terhadap organisasi. Pekerja atau pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi juga akan cenderung menunjukkan perilaku dan sikap positif terhadap organisasinya sehingga mereka merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Hasil jawaban variabel komitmen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Jawaban Responden Komitmen Organisasi

No.	Pertanyaan	Jawaban										Total	
		STS		TS		N		S		SS			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Saya terus mengembangkan diri agar lebih kompeten di bidang saya	0	0	0	0	3	4,3	36	51,4	31	44,3	70	100
2.	Saya berusaha memberikan hasil kerja yang unggul	0	0	1	1,4	8	11,4	30	42,9	31	44,3	70	100
3.	Saya bekerja dengan amanah dan menjunjung tinggi kejujuran	0	0	0	0	1	1,4	27	38,6	42	60	70	100
4.	Saya tetap tangguh dalam menghadapi tekanan pekerjaan	0	0	0	0	4	5,7	25	35,7	41	58,6	70	100
5.	Nilai-nilai KUAT (Kompeten, Unggul, Amanah dan Tangguh) menjadi pedoman dalam pekerjaan saya	0	0	2	2,9	6	8,6	37	52,9	25	35,7	70	100

4. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja dapat dijadikan sebagai hal penting untuk seluruh jenis organisasi baik organisasi dari pemerintahan maupun non pemerintahan sebab kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan dapat memberi efektivitas pada suatu organisasi. Kinerja juga akan menjadi penting sebab kinerja akan mampu mencerminkan ukuran dari keberhasilan unsur pimpinan dalam mengelola organisasi dan Sumber Daya Manusia yang ada pada suatu organisasi.

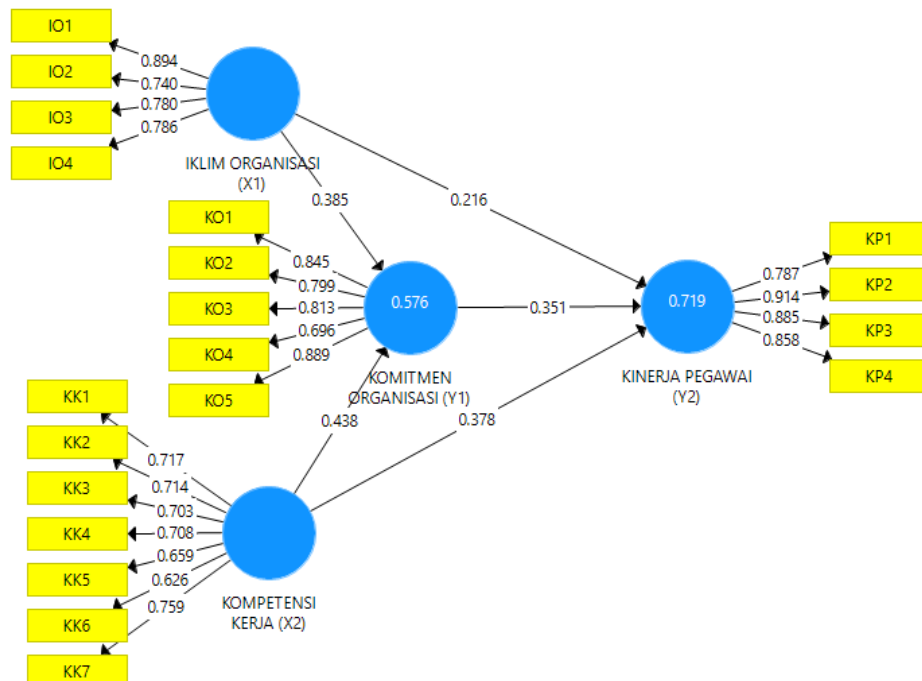
Hasil jawaban variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

No.	Pertanyaan	Jawaban										Total	
		STS		TS		N		S		SS			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
1.	Saya bekerja secara efisien dan efektif	0	0	0	0	4	5,7	31	44,3	35	50	70	100
2.	Saya menjaga kualitas hasil kerja secara konsisten	0	0	0	0	3	42,9	30	42,9	37	52,9	70	100
3.	Saya mampu bekerja sama dalam tim	0	0	0	0	2	2,9	31	44,3	37	52,9	70	100
4.	Saya proaktif dalam mencari solusi terhadap masalah kerja	0	0	0	0	2	2,9	34	48,6	34	48,6	70	100

Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas konvergen digunakan untuk mengetahui validitas setiap indikator terhadap variabel latennya, pada software SmartPLS untuk melihat hasil dari validitas maka dapat dilihat pada tabel outer loading. Pada tabel outer loading terdapat angka atau nilai yang menunjukan indikator menunjukkan kesaamaan dengan variabel kontruk nya. Nilai untuk indikator dikatakan valid, apabila indiator menejelaskan variabel kontruknya dengan nilai $>0,5$. Pada gambar dapat dilihat loading factor model, untuk menjelaskan secara detail nilai dari outer loading dapat dilihat pada table 8.



Gambar 3 Loading Factor Model

Tabel 8 Outer Loading

Indikator dan Variabel	Nilai Loading Factor	>/<	Ketentuan	Keterangan
IO 1 <- Iklim Organisasi	0,894	>	0.50	Valid
IO 2 <- Iklim Organisasi	0,740	>	0.50	Valid
IO 3 <- Iklim Organisasi	0,780	>	0.50	Valid
IO 4 <- Iklim Organisasi	0,786	>	0.50	Valid
KK 1 <- Kompetensi Kerja	0,717	>	0.50	Valid
KK 2 <- Kompetensi Kerja	0,714	>	0.50	Valid
KK 3 <- Kompetensi Kerja	0,703	>	0.50	Valid
KK 4 <- Kompetensi Kerja	0,708	>	0.50	Valid
KK 5 <- Kompetensi Kerja	0,659	>	0.50	Valid
KK 6 <- Kompetensi Kerja	0,626	>	0.50	Valid
KK 7 <- Kompetensi Kerja	0,759	>	0.50	Valid
KO 1 <- Komitmen Organisasi	0,845	>	0.50	Valid
KO 2 <- Komitmen Organisasi	0,799	>	0.50	Valid
KO 3 <- Komitmen Organisasi	0,813	>	0.50	Valid
KO 4 <- Komitmen Organisasi	0,696	>	0.50	Valid
KO 5 <- Komitmen Organisasi	0,889	>	0.50	Valid
KP 1 <- Kinerja Pegawai	0,787	<	0.50	Valid
KP 2 <- Kinerja Pegawai	0,914	>	0.50	Valid
KP 3 <- Kinerja Pegawai	0,885	>	0.50	Valid
KP 4 <- Kinerja Pegawai	0,858	>	0.50	Valid

Dari Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai muatan (loading) sudah memenuhi syarat yaitu lebih dari 0,50 dan sudah dikatakan bahwa semua indikator dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menilai sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan atau 29 dapat dipercaya. Uji reliabilitas yaitu melihat dari composite reliability. Composite reliability menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability dan cronbach alpha diatas 0,70.

Tabel 9. Reliabilitas Konstruk

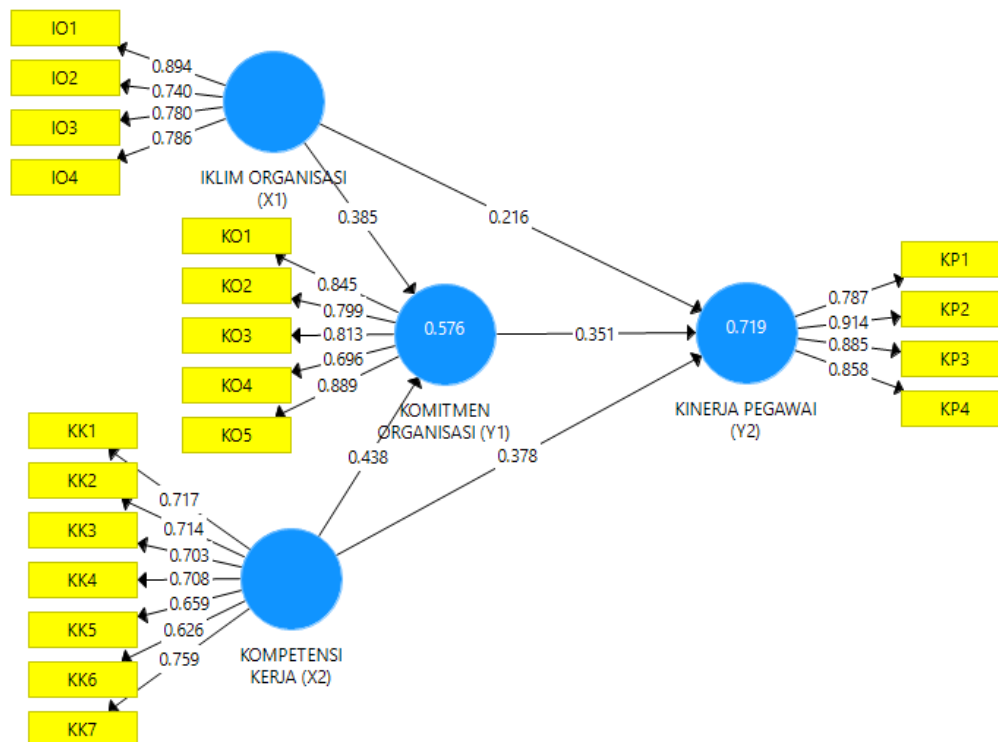
Construct	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Iklim Organisasi	0,816	0,831	0,878	0,644
Kompetensi Kerja	0,829	0,837	0,870	0,689
Komitmen Organisasi	0,868	0,874	0,905	0,658
Kinerja Pegawai	0,884	0,837	0,920	0,744

Berdasarkan hasil table di atas menunjukkan bahwa nilai dari composite reliabilty dan cronbach alpha yang lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah konsisten dan memiliki reliabilitas yang baik.

Pengujian Hipotesa

1. Pengujian R Square

Hasil pengujian R Square ditampilkan pada gambar dan tabel berikut ini:



Gambar. 4 Pengujian R Square

Tabel 10 Pengujian R Square

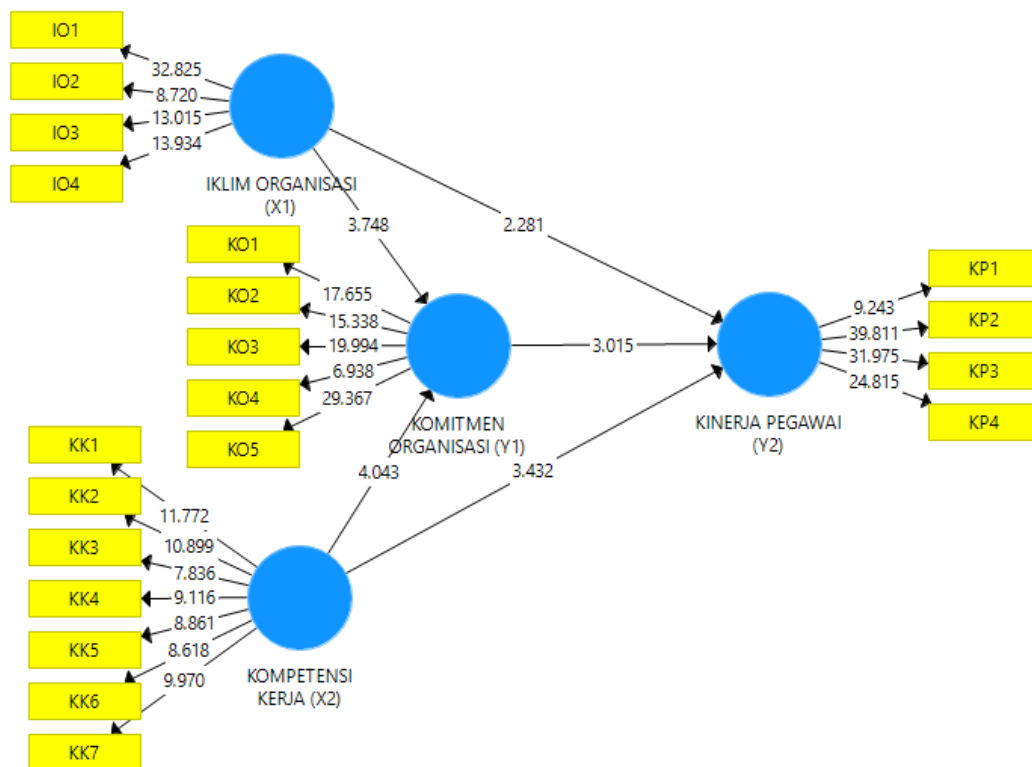
Variabel	R Square
Pengaruh iklim organisasi dan kompetensi kerja terhadap komitmen organisasi	0,576
Pengaruh iklim organisasi dan kompetensi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai	0,719

Berdasarkan Tabel 10 diatas, bahwa nilai R Square untuk model pengaruh iklim organisasi dan kompetensi kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai sebesar 0,576, dapat diartikan bahwa iklim organisasi dan kompetensi kerja mampu memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 57,6%, sedangkan sisanya 42,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R Square untuk model pengaruh iklim organisasi dan kompetensi kerja serta komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai sebesar 0,719, dapat diartikan bahwa iklim organisasi dan kompetensi kerja serta komitmen organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 71,9%, sedangkan sisanya 28,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Perbandingan t hitung dengan t tabel digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Nilai t hitung diperoleh dari hasil bootstrapping dengan software Smart PLS. pengujian dengan bosstrap juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian.

Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan nilai t statistik, maka untuk $\alpha=5\%$ nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik > 1,96. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat output path coefficient dari hasil resampling bootstrap sebagai berikut:



Gambar 5 Pengujian Hipotesis

Tabel 11 Pengujian Hipotesis

	Original Sample Estimate	Standar Deviation	t Statistic	t Tabel	P Value	Ket
Iklm Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,216	0,095	2,281	1,96	0,025	H1 diterima
Kompetensi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,378	0,110	3,432	1,96	0,001	H2 diterima
Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,351	0,116	3,015	1,96	0,003	H3 diterima
Iklm Organisasi -> Komitmen Organisasi	0,385	0,103	3,748	1,96	0,000	H4 diterima
Kompetensi Kerja -> Komitmen Organisasi	0,438	0,108	4,043	1,96	0,000	H5 diterima
Iklm Organisasi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,135	0,060	2,262	1,96	0,026	H6 diterima
Kompetensi Kerja -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,154	0,069	2,231	1,96	0,028	H7 diterima

H1: Iklim organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja pegawai Pada Balai Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan (BKHIT) Maluku Utara. Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0,216 dan memiliki nilai p-value sebesar 0,025 serta nilai T-statistik sebesar 2,281 (T-statistik > T tabel

1,96). Menunjukkan bahwa, Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 didukung. Karena nilai t-statistik memenuhi persyaratan yaitu $t\text{-statistik} > t\text{-tabel } 1,96$.

H2: Kompetensi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja pegawai Pada Balai Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan (BKHIT) Maluku Utara. Kompetensi kerja terhadap Kinerja Pegawai memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0,378 dan memiliki nilai p-value sebesar 0,001 serta nilai T-statistik sebesar 3,342 ($t\text{-statistik} > t\text{ tabel } 1,96$). Menunjukkan bahwa, kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 didukung. Karena nilai t-statistik memenuhi persyaratan yaitu $t\text{-statistik} > t\text{-tabel } 1,96$.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja pegawai Pada Balai Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan (BKHIT) Maluku Utara. Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0,351 dan memiliki nilai p-value sebesar 0,003 serta nilai T-statistik sebesar 3,015 ($t\text{-statistik} > t\text{ tabel } 1,96$). Menunjukkan bahwa, Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 3 didukung. Karena nilai t-statistik memenuhi persyaratan yaitu $t\text{-statistik} > t\text{-tabel } 1,96$.

H4: Iklim Organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap komitmen organisasi Pada Balai Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan (BKHIT) Maluku Utara. Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0,385 dan memiliki nilai p-value sebesar 0,000 serta nilai t-statistik sebesar 3,748 ($t\text{-statistik} > t\text{ tabel } 1,96$). Menunjukkan bahwa, iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 4 didukung. Karena nilai t-statistik memenuhi persyaratan yaitu $t\text{-statistik} > t\text{-tabel } 1,96$.

H5: Kompetensi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap komitmen organisasi Pada Balai Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan (BKHIT) Maluku Utara. Kompetensi terhadap Komitmen organisasi memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0,438 dan memiliki nilai p-value sebesar 0,000 serta nilai t-statistik sebesar 4,043 ($t\text{-statistik} > t\text{ tabel } 1,96$). Menunjukkan bahwa, Kompetensi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 5 didukung. Karena nilai t-statistik memenuhi persyaratan yaitu $t\text{-statistik} > t\text{-tabel } 1,96$.

H6: Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Balai Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan (BKHIT) Maluku Utara. Komitmen organisasi memediasi iklim organisasi terhadap kinerja pegawai memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0,135 dan memiliki nilai p-value sebesar 0,026 serta nilai t-statistik sebesar 2,262 ($t\text{-statistik} > t\text{ tabel } 1,96$). Menunjukkan bahwa, Komitmen organisasi mampu memediasi Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 6 didukung. Karena nilai t-statistik memenuhi persyaratan yaitu $t\text{-statistik} > t\text{-tabel } 1,96$.

H7: Komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Balai Karantina Hewan, Ikan dan Tumbuhan (BKHIT) Maluku Utara. Komitmen organisasi memediasi kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai memberikan nilai koefisien jalur sebesar 0,154 dan memiliki nilai p-value sebesar 0,028 serta nilai T-statistik sebesar 2,231 ($t\text{-statistik} > t\text{ tabel } 1,96$). Menunjukkan bahwa, komitmen organisasi memediasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis 7 didukung. Karena nilai t-statistik memenuhi persyaratan yaitu $t\text{-statistik} > t\text{-tabel } 1,96$.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja pegawai di Balai Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan (BKHIT) Maluku Utara dipengaruhi oleh kualitas iklim organisasi, tingkat kompetensi kerja, dan kekuatan komitmen organisasi. Ketika lingkungan kerja dipersepsikan lebih kondusif ditandai dengan dukungan pimpinan, hubungan kerja yang baik, serta adanya penghargaan dan kejelasan dalam bekerja pegawai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja yang memadai juga lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif sehingga kinerjanya meningkat.
2. Penelitian ini juga menegaskan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam mendorong kinerja. Pegawai yang memiliki rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi lebih konsisten dalam menjalankan tanggung jawab dan lebih berorientasi pada pencapaian tujuan kerja. Lebih lanjut, iklim organisasi yang positif dan kompetensi kerja yang baik turut memperkuat komitmen pegawai. Artinya, perbaikan lingkungan kerja dan penguatan kompetensi tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga meningkatkan kinerja melalui terbentuknya komitmen organisasi yang lebih kuat.
3. Secara keseluruhan, peningkatan kinerja pegawai BKHIT Maluku Utara paling efektif dilakukan dengan mengintegrasikan upaya perbaikan iklim organisasi, pengembangan kompetensi kerja, dan penguatan komitmen organisasi secara berkelanjutan.

Saran

Untuk Penelitian Selanjutnya menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan untuk memperkaya model penelitian. Penelitian dapat diperluas pada unit kerja lain di lingkup Badan Karantina Indonesia agar hasilnya lebih komprehensif dan dapat dibandingkan antarwilayah.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Pribadi, Benny. 2009. Model Desain Sistem Pembelajaran. PT. Dian Rakyat. Jakarta
- Aamodt, M. G. (2004). Industrial/organizational psychology: An applied approach (6th ed.). Wadsworth.
- Adiapsari, R. (2012). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Tiga Serangkai Solo. Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi STIE Atma Bhakti, 3, 9–16. <https://www.neliti.com/publications/220923/analisis-pengaruh-iklim-organisasi-terhadap-komitmen-dengan-kepuasan-kerja-sebag>
- Afifuddin, Z. (2009). Metode penelitian pendidikan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Agustin, R. D., 201813015@unars.ac.id, Saleh, U. A., Situbondo, Arief, M. Y., YahyaArief@unars.ac.id, Saleh, U. A., Situbondo, 23, Wiryaningtyas, D. P., Dwiperwita@unars.ac.id, & Abdurachm, U. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Budaya Organisasi Sebagai

Variabel Intervening Pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Situbondo.
Braz Dent J., 33(1), 1–12.

- Agustin, R. D., 201813015@unars.ac.id, Saleh, U. A., Situbondo, Arief, M. Y., YahyaArief@unars.ac.id, Saleh, U. A., Situbondo, 23, Wiryaningtyas, D. P., Dwiperwita@unars.ac.id, & Abdurachm, U. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Situbondo. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (dalam Aamodt, 2004). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyani, D. (2012). *Iklim organisasi dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Basori, M. A. N., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2), 149–157.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (2013). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 591–605. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.591>
- Busro, M. (2018). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Cahyono, B., & Adnyani, N. M. S. (2014). *Iklim organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. Yogyakarta: Andi Offset
- Damayanti, R. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar. Tersedia di: https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2003-Full_Text.pdf
- Dwiyanto, A. (2006). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Dwiyanto, A. (2006). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. UGM Press.
- Emzir. (2009). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Emzir. (2009). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.

- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3016>
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3016>
- Fauziyana, M., Pratama, A., & Yuliana, S. (2022). Reliability and validity testing in research: PLS-SEM application. *Journal of Research Methodology*, 15(2), 135-142.
- Frinanda, M. K., Husniati, R., & Fadhilah, A. M. (2021). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan koni kota depok. *Prosiding Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2, 1033–1041.
- Frinanda, M. K., Husniati, R., & Fadhilah, A. M. (2021). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan koni kota depok. *Prosiding Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2, 1033–1041.
- Ghozali, I. (2005). *Structural equation modeling: Teori, konsep, dan aplikasi dengan menggunakan program LISREL 8.80*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glisson, C., Dulmus, C. N., & Sowers, K. M. (2008). *Social Work Practice with Groups, Communities, and Organizations: Evidence-Based Assessments and Interventions*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017) ‘A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (2nd ed.)’. Sage publications, Los Angeles
- Hart, D. (2010). *Kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Hutapea, F., & Thoha, M. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indonesia. (2019). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2019 tentang Karantina Hewan, Ikan, dan Tumbuhan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 188
- Intifada, M. (2013). *Iklim organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Irfan Syahroni, M. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *EJurnal Al Musthafa*, 2(3), 43–56. <https://doi.org/10.62552/eam.v2i3.50>
- Kuncoro, M. (2013). *Metode penelitian untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Leistyodono, S., & Purwaning, T. (2008). *Kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

- Lestari, M. R., & Kurniawan Sujono, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v3i1.544>
- Lestari, M. R., & Kurniawan Sujono, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v3i1.544>
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (2016). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business Review Press
- Lussier, R. N. (2005). *Management: Concepts, applications, and skill development* (3rd ed.). Thomson South-Western.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Human resource management: Essential perspectives* (3rd ed.). South-Western College Publishing.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Human resource management* (10th ed.). South-Western College Publishing.
- Menteri Pertanian Republik Indonesia. (2008). *Peraturan Menteri Pertanian Nomor 22/Permentan/OT.140/4/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Karantina Pertanian*. Jakarta: Kementerian Pertanian Republik Indonesia.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran kompetensi sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mutaqin, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan dinamika dalam organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Nasri, M., Ahmad, S., & Yusuf, R. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 123–135.
- Oppong, R. F., & Zhau, W. (2020). Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation The Influence Of Competence On Performance With Motivation As An Intervening Variable On Medical Employees In America Public Service Department. *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health, and Midwife Participations*, 1(2), 63–70. <https://medalionjournal.com/>
- Oppong, R. F., & Zhau, W. (2020). Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation The Influence Of Competence On Performance With Motivation As An Intervening Variable On Medical Employees In America Public Service Department. *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health, and Midwife Participations*, 1(2), 63–70. <https://medalionjournal.com/>
- Owens, R. G. (2016). *Organizational behavior in education: Leadership and school reform* (11th ed.). Pearson.

- Pilbeam, S., & Marjoriean, P. (2010). Human resource management. London: CIPD Publishing.
- Presiden Republik Indonesia. 2001. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2001 tentang Pembentukan Badan Karantina Pertanian. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Pusparani, M., Amin, S., & Ali, H. (2021). the Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance With Organizational Commitment As an Intervening Variable At the Department of Population Control and Family Planning Sarolangun Regency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(2), 202–219. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i2.1016>
- Pusparani, M., Amin, S., & Ali, H. (2021). the Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance With Organizational Commitment As an Intervening Variable At the Department of Population Control and Family Planning Sarolangun Regency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(2), 202–219. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i2.1016>
- Putra, A. S., Hendriani, S., & Samsir. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 91–99. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/2886>
- Adiapsari, R. (2012). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Tiga Serangkai Solo. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi STIE Atma Bhakti*, 3, 9–16. <https://www.neliti.com/publications/220923/analisis-pengaruh-iklim-organisasi-terhadap-komitmen-dengan-kepuasan-kerja-sebag>
- Putra, A. S., Hendriani, S., & Samsir. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen pada Pengelola Bumdes di Kabupaten Kuansing. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 91–99. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/2886>
- Rahmitasari, Ansar, Jusuf, E., Wardanengsih, E., Lating, Z., Yusriadi, Y., & Nugraheni, K. S. (2021). The influence of motivation and competence on employee performance through organizational commitment at regional general hospitals in majene regency. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3189–3195. <https://doi.org/10.46254/sa02.20210872>
- Republik, N. (2019). Taraf Hidup. 019572, Pasal 1 ayat (3).
- Rika Widianita, D. (2023). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. AT-TAWASSUTH: *Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- Rubiyanto, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan dan Pemberdayaan Sebagai Varibel Moderasi Pada Akpelni

Semarang. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(1), 70–78. <http://e-journal.akpelni.ac.id/index.php/Gema-Maritim/article/view/9>

- Safitri Andi Eka. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Public Service Motivation Terhadap Kinerja Perawat Rsud Haji Provinsi Sulawesi Selatan.
- Savitri, L. D., Kamaluddin, M., & Putera, A. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kantor Regionall Iv Bkn Makassar. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 7(3), 537–548.
- Setiawan, A., Satoto, E. B., & Qomariah, N. (2022). Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance With Employee Commitment as Intervening Variable (Study on Sub-District in Bondowoso Regency). *International Journal of Management Science and Information Technology*, 2(2), 11–20. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v2i2.473>
- Sufyanto. (2024). Panorama History of SocialExchange TheorySejarah Panorama TeoriPertukaran Sosial. *Kanal: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 13(1), 56–63. <https://doi.org/10.21070/kanal.v13i1.1800.PANORAMA>
- Suprayitno, D., & Hermawan, E. (2022). The Effect of Organizational Climate and Competence on the Performance of PT. Saharjo Enam Sembilan. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology* 19(3), 19(3), 929–944. Vol. C. (2022). No Title. 5(1), 687–713.