

The Influence of Organizational Climate and Motivation on Organizational Commitment of Generation Z in Jemaat GMIT Pniel Batuinan - Klasik Semau

Yulius D. Mau Wadu^{1✉}, Yulita Y. Lero², Jacinta Winarto³

^{1,2,3}Universitas Kristen Maranatha Bandung

jacinta.win@yahoo.com

Abstract

This study aims to examine the influence of organizational climate and motivation on organizational commitment among Generation Z members of the GMIT Pniel Batuinan Congregation. Using a quantitative approach, data were collected through questionnaires completed by 39 respondents selected through a saturated sampling technique from the population of Generation Z congregants. The independent variables consist of organizational climate and motivation, while the dependent variable is the level of organizational commitment. Data analysis using multiple linear regression showed that organizational climate had a positive effect, while motivation had no effect on member commitment. The coefficient of determination of 0.768 indicates that approximately 76.8% of the variation in organizational commitment can be explained by these two variables. The results of this study emphasize the importance of implementing a conducive organizational climate and providing appropriate motivation to increase the commitment of Generation Z in the church environment, thereby supporting the sustainability of cadre development programs and congregation growth.

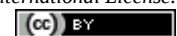
Keywords: Organizational Climate, Motivation, Organizational Commitment, Generation Z, GMIT Pniel Batuinan Congregation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap komitmen organisasi anggota generasi Z di Jemaat GMIT Pniel Batuinan. Menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 39 responden dari populasi jemaat generasi Z yang dipilih secara jenuh. Variabel independen meliputi iklim organisasi dan motivasi, sedangkan variabel dependen adalah tingkat komitmen organisasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap komitmen anggota. Koefisien determinasi sebesar 0,768 menunjukkan bahwa sekitar 76,8% variasi dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan iklim organisasi yang kondusif dan pemberian motivasi yang tepat untuk meningkatkan komitmen generasi Z dalam lingkungan gereja, sehingga mendukung keberlangsungan program pengkaderan dan pertumbuhan jemaat.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Generasi Z, Jemaat GMIT Pniel Batuinan.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Salah satu hal penting bagi keberlangsungan organisasi adalah ketersediaan kader yang matang dan produktif serta berdedikasi penuh kepada organisasi. Kegagalan dalam menyediakan kader akan menyebabkan organisasi mengalami kemandekan. Tanpa perencanaan suksesi, organisasi akan mengalami kekurangan kepemimpinan, yang berpotensi menyebabkan gangguan operasional dan kegagalan strategis [5]. Dalam tahap yang ekstrim dapat menyebabkan semacam “*lost generation*” yang membuat organisasi mengalami kemunduran. Oleh karena itu setiap organisasi perlu secara sengaja mempersiapkan kader-kadernya sehingga roda organisasi dapat terus berjalan maju.

Gereja sebagai organisasi juga perlu mempersiapkan anggota gereja sebagai kader-kader yang potensial bagi pengembangan organisasi. Secara organisasi, GMIT telah merancang sistem pengkaderannya dengan

sangat baik. Sistem itu berjenjang menurut kategori usia. Mulai dari anak-anak, remaja, taruna, kaum muda hingga orang tua. Untuk memastikan sistem ini berjalan dengan baik maka perlu selalu dipantau dan dievaluasi setiap bagian dari proses dalam sistem ini. Salah satunya adalah keterlibatan anggota jemaat dalam proses pengkaderan di setiap segmen usia. Jika ada yang mengalami kendala maka perlu dipikirkan langkah-langkah strategis untuk melancarkan bagian yang terkendala.

Kaderisasi kaum muda menjadi salah satu langkah strategis yang dilakukan oleh gereja. Kaum pemuda sebagai bagian dari gereja merupakan salah satu kelompok yang sangat penting dalam perkembangan gereja sebagai organisasi [20]. Oleh karena itu keterlibatan mereka dalam kehidupan bergereja sangatlah dibutuhkan. Keterlibatan itu ditentukan pula oleh komitmen organisasi mereka terhadap Gereja [10].

Komitmen organisasi yang kuat akan menolong untuk

menguatkan kohesi antar anggota jemaat serta menggerakkan kaum pemuda untuk terlibat dalam pelayanan gereja serta membuat mereka menggunakan segala potensi yang ada untuk mengembangkan gereja sebagai organisasi [17]. Mereka dapat menjadi aktor-aktor perubahan atau transformasi model-model pelayanan sehingga pelayanan gereja tidak hanya kaya dan kuat dari aspek teologi tetapi juga *up to date*. Komitmen organisasi juga berkontribusi untuk menguatkan kesetiaan kepada GMIT dan tidak berpindah denominasi atau agama karena berbagai alasan.

Jemaat GMIT Pniel Batuinan sebagai bagian dari GMIT juga bergumul dengan komitmen organisasi. Roda pelayanan dan upaya pengkaderan gereja jemaat GMIT Pniel Batuinan akan berjalan baik jika komitmen organisasi anggota jemaatnya kuat; termasuk pemuda yang merupakan generasi Z. Generasi Z merupakan generasi kelahiran tahun 1997-2012. Dalam kenyataannya keterlibatan generasi Z dalam Jemaat Pniel Batuinan sangatlah minim. Keterlibatan ini diukur dari kehadiran dalam ibadah hari minggu pada setiap minggunya, keterlibatan dalam ibadah-ibadah rayon, ibadah kategorial pemuda serta keterlibatan dalam personil kemajelis.

Dalam ibadah minggu tingkat partisipasi Gen Z sangatlah rendah; hanya 5% dari total kehadiran jemaat. dalam ibadah-ibadah rayon, tingkat partisipasi Gen Z berkisar 5%-10%, peserta ibadah pemuda secara rutin hanya 14-24% dari populasi pemuda di Jemaat Pniel Batuinan. Dalam badan kemajelis pun tingkat keterlibatan pemuda sangatlah rendah yakni hanya sebesar 8%. Sementara kemajelis lebih didominasi oleh generasi *Baby Boomers* (48%) dan generasi X (44%). Dalam konteks gereja, partisipasi generasi muda menjadi faktor kunci bagi pertumbuhan dan perkembangan gereja. Oleh karena itu penting untuk menganalisis karakteristik kaum muda teristimewa generasi Z.

Tidak dapat dipungkiri bahwa komitmen organisasi memiliki peran krusial dalam peningkatan kinerja dalam suatu cakupan organisasi yang menaunginya [20]. Organisasi dengan anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi lebih mudah untuk meraih kesuksesan [17]. Sebaliknya rendahnya komitmen organisasi berdampak pada meningkatnya perilaku tidak produktif dan niat untuk mengundurkan diri [15]. Rendahnya komitmen organisasi tercermin dari menurunnya loyalitas terhadap organisasi dan berkurangnya kepatuhan terhadap aturan. Dampak tersebut tidak hanya memengaruhi perilaku karyawan, tetapi juga *performa* organisasi secara keseluruhan [4].

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keyakinan yang mengikat individu atau karyawan dengan organisasi [2]. Pengertian ini senada dengan pengertian komitmen organisasi yang disampaikan Luthans dan Doh (2020) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk selalu menjadi bagian dari organisasi tertentu, keinginan untuk bekerja keras

mencapai tujuan organisasi, serta keyakinan dan kesadaran untuk menerima nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas individu terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk menunjukkan perhatian individu terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi [11].

Iklim organisasi didefinisikan sebagai persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi [21]. Iklim organisasi memiliki 5 (lima) dimensi, yaitu *Responsibility* (Tanggung Jawab), *Identity* (Identitas), *Warmth* (Kehangatan), *Support* (Dukungan), dan *Conflict* (Konflik) [2].

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen individu dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kondusif, di mana semakin baik iklim organisasi maka komitmen organisasi semakin meningkat [6] [7] [8] [9] [16]. Walaupun demikian ada pula penelitian yang dilakukan oleh Soemadi yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi [18]. Hasil penelitian ini menjadi sebuah *gap research* untuk diteliti lebih lanjut mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.

Motivasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterikatan individu terhadap organisasi. Motivasi merupakan kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh individu. Ada tiga unsur kunci dalam definisi itu: upaya, sasaran organisasi, dan kebutuhan. Motivasi juga diartikan sebagai kekuatan psikologis seseorang yang terbentuk dari petunjuk dan perilaku seseorang dalam organisasi. Munir mengutip Herzberg mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi dua faktor yakni intrinsik dan faktor ekstrinsik. Ia memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan faktor intrinsik dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik [12].

Walaupun sudah ada penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap komitmen organisasi namun lebih cenderung kepada organisasi atau lembaga profit. Penelitian serupa terhadap lembaga nonprofit (nirlaba) termasuk gereja sangatlah minim. Gereja sebagai lembaga keagamaan yang berada dalam konteks yang plural memiliki kekhasan untuk diteliti. Penelitian ini secara khusus difokuskan pada Gen Z karena generasi ini yang segera melanjutkan estafet kepemimpinan dalam gereja. Keterlibatan mereka akan sangat mempengaruhi perkembangan gereja. Penelitian ini merupakan yang pertama dilakukan di Jemaat Pniel Batuinan dan juga di Klasis Semau dan Sinode GMIT secara umum.

Berdasarkan beberapa hal di atas maka peneliti mengajukan dua hipotesis untuk penelitian ini yakni; *Hipotesis pertama*, iklim organisasi memberi pengaruh

positif terhadap komitmen organisasi. Iklim Organisasi membuat gen Z semakin aktif dan setia dalam organisasi gereja. *Hipotesis kedua*, motivasi memberi pengaruh positif terhadap Komitmen organisasi. Pengaruh eksternal dan internal melahirkan keyakinan bahwa gereja mampu menjawab kebutuhan generasi Z serta menguatkan mereka sehingga meningkatkan komitmen organisasi mereka.

2. Metode Penelitian

Riset ini mempunyai tujuan untuk menganalisa pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap Komitmen Organisasi Generasi Z di Jemaat GMT Pniel Batuinan - Klasik Semau. Riset ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yakni variabel independen dan variabel dependen. Variabel Independennya adalah Iklim Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) serta variabel dependennya adalah komitmen organisasi (Y). Indikator variabel penelitian ini didasarkan pada pandangan ahli dalam studi terdahulu. Untuk Iklim Organisasi menggunakan pandangan Hadi yang meliputi *Responsibility* (Tanggung Jawab, *Identity* (Identitas), *Warmth* (Kehangatan), *Support* (Dukungan), dan *Conflict* (Konflik) [3].

Indikator variabel Motivasi didasarkan pada teori motivasi *Two Factor* oleh Herzberg, yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik [13]. Faktor Intrinsik meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi: upah, kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyediaan, mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan. Indikator variabel Komitmen Organisasi didasarkan pada pendapat Meyer dan Allen [14].

Populasi penelitian ini adalah semua generasi Z Jemaat GMT Pniel Batuinan – Klasik Semau, yakni generasi yang lahir pada tahun 1997-2012. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel non *probability sampling* maka sample yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga semua populasi diikutsertakan sebagai sampel. Jumlah populasi dan sampel adalah 39 orang, yang terdiri atas 16 orang perempuan dan 23 orang laki-laki. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang berkisar dari poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 5 (sangat setuju). Untuk analisis data, digunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas, uji ini merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas ini mengindikasikan sejauh mana data yang dikumpulkan oleh instrument tersebut sesuai dengan variabel yang ingin diteliti dan memberikan Gambaran yang akurat mengenai fenomena yang diamati. Hasil instrument dinyatakan valid jika korelasi

r hitung > dari r tabel [19].

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
IK1	0,691	0,316	valid
IK2	0,707	0,316	valid
IK3	0,508	0,316	valid
IK4	0,487	0,316	valid
IK5	0,675	0,316	valid
IK6	0,564	0,316	valid
IK7	0,613	0,316	valid
IK8	0,798	0,316	valid
IK9	0,75	0,316	valid
IK10	0,487	0,316	valid
IK11	0,624	0,316	valid
IK12	0,667	0,316	valid
IK13	0,683	0,316	valid
IK14	0,481	0,316	valid
IK15	0,627	0,316	valid
IK16	0,683	0,316	valid
IK17	0,481	0,316	valid
IK18	0,798	0,316	valid
IK19	0,492	0,316	valid
IK20	0,567	0,316	valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
MO1	0,737	0,316	valid
MO2	0,661	0,316	valid
MO3	0,405	0,316	valid
MO4	0,472	0,316	valid
MO5	0,682	0,316	valid
MO6	0,401	0,316	valid
MO7	0,478	0,316	valid
MO8	0,408	0,316	valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
KO1	0,520	0,316	valid
KO2	0,322	0,316	valid
KO3	0,420	0,316	valid
KO4	0,782	0,316	valid
KO5	0,695	0,316	valid
KO6	0,664	0,316	valid
KO7	0,802	0,316	valid
KO8	0,802	0,316	valid
KO9	0,851	0,316	valid
KO10	0,811	0,316	valid
KO11	0,802	0,316	valid
KO12	0,802	0,316	valid

Berdasarkan data tabel 1 sampai tabel 3 di atas maka semua item dinyatakan valid karena besar r hitung lebih besar dari r tabel yakni sebesar 0,316 (untuk 39 partisipan). Uji realibilitas, reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu [19]. Uji Reliabilitas ini dilakukan dengan menguji coba instrumen yang dianalisa dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila $\alpha \geq 0,60$. Selanjutnya hasil uji reliabilitas iklim organisasi disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Iklim Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,910	20

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,616	8

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,892	12

Data tabel di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha semua variabel lebih besar 0,60 ($> 0,60$). Dengan demikian kuisioner yang digunakan dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Uji asumsi klasik, uji ini memiliki tujuan spesifik guna memberikan kepastian jika variabel-variabel dalam skema regresi sudah memenuhi sejumlah pendistribusian secara normal dan bebas dari masalah heteroskedastisitas, multikolinearitas. Pengujian ini meliputi beberapa langkah, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas, uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal [1]. Uji ini dilakukan dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov, yaitu dengan membandingkan nilai uji normalitas (Asymp.sig) yang dihitung dengan SPSS, dengan nilai α sebesar 0,05. Apabila nilai Asymp.sig (2-tailed) t ; α lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal. Selanjutnya hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			39
Normal	Mean		0,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation		2,92035930
Most	Absolute		0,079
Extreme	Positive		0,060
Differences	Negative		-0,079
Test Statistic			0,079
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo	Sig.		0,782
Sig. (2-tailed) ^e	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,772
		Upper Bound	0,793

Dengan menggunakan nilai unstandardized residual diperoleh nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,200 $> 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal. Uji multikolinearitas, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat hubungan antar variabel independennya dan bebas dari gejala multikolinieritas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dilihat dari besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas adalah nilai VIF < 10 dan nilai

Tolerance $> 0,10$ [1]. Selanjutnya hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 8.

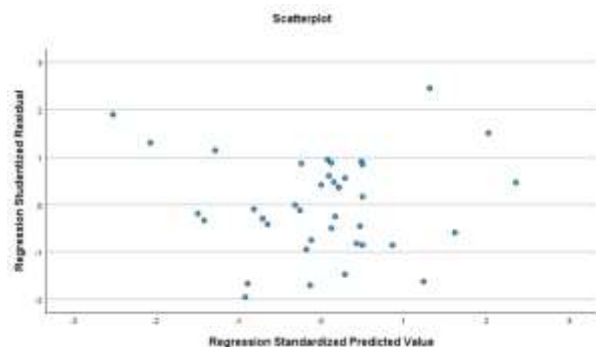
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Iklim Organisasi	0,552	1,812
	Motivasi	0,552	1,812

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari tabel nampak bahwa nilai VIF X1 (Iklim Organisasi) dan X2 (Motivasi) adalah $1,812 < 10$ dan tolerance value $0,552 > 0,10$. Ini berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Uji homoskedastisitas, uji ini bertujuan untuk memberikan kepastian terkait varians *residual* konsisten di tiap-tiap nilai variabel yang sifatnya bebas ataupun terikat menjadi sesuatu yang esensial guna menghadirkan estimasi atas koefisien regresi dengan keakuratan yang tepat di samping keterpercayaan interval yang ditetapkan valid. Dalam proses ini, apabila titik-titik pada plot *residual* tersebar secara acak di sekitar garis nol, maka model regresi dapat dianggap memenuhi asumsi homoskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik tersebut membentuk pola tertentu, itu menandakan adanya heteroskedastisitas [20]. Selanjutnya uji homoskedastisitas ditampilkan pada Gambar 1.

Gambar 1. Uji Homoskedastisitas



Hasil plot *residual* yang menunjukkan penyebaran yang merata menegaskan bahwa asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi (tidak terjadi heteroskedastisitas). Dengan dipenuhinya seluruh uji asumsi klasik, normalitas, multikolinieritas, dan homoskedastisitas, bisa disimpulkan bahwa variabel yang sifatnya bebas dan terikat layak dilibatkan guna kepentingan analisis regresi linear berganda yang lebih lanjut [20].

Uji hipotesis, analisis regresi linier berganda, teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen. Tujuannya adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen, serta mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen [1].

Uji hipotesis secara parsial (uji t), uji t digunakan untuk

mengetahui apakah variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji t memiliki nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Uji signifikansi t dapat dilakukan dengan *quick look*, yaitu jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka hipotesis alternatif diterima yang berarti bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji t juga dapat diukur dengan membandingkan t hitung dan t tabel. Jika t hitung $> t$ tabel maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. [1]. Selanjutnya hasil uji t disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	-	4,778	-	-	0,081
	Iklim	8,579			1,795	
	Organisas i	0,581	0,082	0,742	7,058	0,001
	Motivasi	0,418	0,227	0,193	1,837	0,074
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari tabel di atas nampak nilai sig X_1 sebesar 0,01 $< 0,05$ sedangkan nilai X_2 0,074 $> 0,05$. Nilai t tabel untuk 39 partisipan adalah 2,023. Nilai t hitung X_1 sebesar 7,058 $> 2,023$ dan t hitung X_2 sebesar 1,837 $< 2,023$. Dengan demikian secara parsial Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi sedangkan Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Uji hipotesis secara simultan (uji f), jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka itu berarti variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) [1]. Selanjutnya hasil uji F disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1 Regression		1150,840	2	575,420	63,919
Residual		324,083	36	9,002	
Total		1474,923	38		

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Iklim Organisasi

Dalam tabel Anova nilai sig adalah 0,01 $< 0,05$. Ini berarti bahwa variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji koefisien determinasi (r^2), koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran statistik yang menunjukkan seberapa besar variasi variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) dalam model regresi. Nilai R^2 berada antara 0 sampai 1. Jika nilai R^2 mendekati 0 maka variabel independen hanya sedikit menjelaskan variasi Y; sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 1 maka variabel independen hampir seluruhnya menjelaskan variasi Y [1]. Selanjutnya Adjusted R Square disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Adjusted R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	0,780	0,768	3,00038

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,768 yang berarti bahwa secara simultan atau bersama-sama, X_1 dan X_2 memberi pengaruh sebesar 76,8% terhadap Y.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi anggota generasi Z di Jemaat GMIT Pniel Batuinan. Iklim organisasi yang kondusif dan mendukung akan meningkatkan rasa loyalitas, keterikatan, dan dedikasi anggota terhadap organisasinya. Motivasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi anggota generasi Z di Jemaat GMIT Pniel Batuinan. Motivasi dapat berasal dari intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi bisa berpusat pada tujuan pribadi dan bukan tujuan organisasi. Motivasi seseorang dapat rendah ketika individu tidak merasa ada hubungan dengan visi, misi organisasi. Dengan demikian, iklim organisasi berperan penting dalam menciptakan suasana yang meningkatkan komitmen organisasi sehingga mendukung anggota untuk memberikan kinerja terbaik serta meningkatkan kekompakan dalam organisasi. Peningkatan iklim organisasi yang tepat dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan tingkat keterikatan anggota terhadap organisasi gereja, sehingga mendukung keberhasilan dan keberlangsungan aktivitas organisasi di masa mendatang.

Daftar Rujukan

- [1] Wan Nor, A. (2015). The Graphical Assessment of Multivariate Normality Using SPSS. *Education in Medicine Journal*, 7(2). DOI: <https://doi.org/10.5959/eimj.v7i2.361>.
- [2] Hadi, N. A. (2021). Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Upah terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 453-461. DOI: <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v5i2.12103.2021>.
- [3] Halimsetiono, E., & Santosa, W. N. (2021). Komitmen Organisasi Karyawan dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Keluwih: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(2), 69-77. DOI: <https://doi.org/10.24123/soshum.v2i2.4082>.
- [4] Hudiya, D., Sutarto, B., Marthalia, L., Prayudo, G., & Prihatini, P. (2025). The Role of Human Resource Management in The Succession Planning Process. *Research Horizon*, 5(3), 751-762. DOI: <https://doi.org/10.54518/rh.5.3.2025.630>.
- [5] Tb. Bahrumsyah. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Intrinsik Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 829-839. DOI: <https://doi.org/10.54783/jsrer.v5i2.184>.
- [6] Juwita, I. B., Adnyani, I. G., Wibawa, I. M., (2024). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Ejmunud*, 13(8), 1222-1243. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i08.p01>.

- [7] Kamaruddin, P. N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Manajemen*, (3), 103-112. DOI: <https://doi.org/10.30743/jekkp.v3i2.4838> .
- [8] Katili, G. V., Nelwan, O. S., Uhing, Y., (2021) Pengaruh Iklim Organisasi dan Kebahagiaan terhadap Kinerja di Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. 9(9), 556-565. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32389> .
- [9] Lontoh, O.F., Chia, P., Widiyanto, K., Widiyanto, K., Prasetyo, W, Triono., (2023). Keterikatan kepada Tuhan dan Pertumbuhan iman terhadap Komitmen Organisasi pada jemaat Gereja di Surabaya, *Jurnal Teologi & Pelayanan Kerusso*,8(2), 120-130. DOI: <https://doi.org/10.33856/kerusso.v8i2.330> .
- [10] Çora, H., Mikail, E. H., & Çora, A. N. (2025). The Intersection of Organizational Behavior and International Relations: Navigating Leadership, Culture, and Global Strategy. *Journal of Organizational Behavior Research*, 10(1), 20–33. DOI: <https://doi.org/10.51847/sQ9CL4QM6V> .
- [11] Sunarya, F. R. (2022). Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg dalam Sebuah Organisasi. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 9(3), 909–920. DOI: <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25915> .
- [12] Dharmawan, D. D., Rawanggali, K. S., Andriani, A., Basri, S., & Hidayati, T. (2024). Hubungan Antara Motivasi, Perubahan Organisasi, Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi: Sebuah Kajian Literatur. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 8(1), 9–23. DOI: <https://doi.org/10.31842/jumalinobis.v8i1.348> .
- [13] Nizamuddin Silmi, Bambang Kurniawan, & Muhamad Subhan. (2024). Perencanaan dalam Ilmu Pengantar Manajemen. *Journal of Student Research*, 2(1), 106–120. DOI: <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i1.1899> .
- [14] Noermijati, N., Firdaus, E. Z., ... Farhiya, D. (2024). CAN Employee Turnover Intention Be Minimized Through Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment?. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(1). DOI: <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2024.022.01.18> .
- [15] Nufus, H. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Alfamart di Bintaro. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1, 182-188. DOI: <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.68> .
- [16] Setiawan, Y. A., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Komitmen Organisasi Perusahaan Bidang Kontruksi PT. Xyz di Jakarta Barat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 79–87. DOI: <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.975> .
- [17] Soemadi, R. R. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 13-22. doi: <http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v5i1.4016> .
- [18] Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. DOI: <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057> .
- [19] Roestandi, D., & Winarto, J. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Generasi Z di GKI Kota Wisata. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(4), 797–802. DOI: <https://doi.org/10.37034/infef.v6i4.1034> .
- [20] Tania Melani Putri, & Suwandi. (2025). Teori Klasik dan Efektivitas Organisasi di Era Digital. *Journal of Literature Review*, 1(2). DOI: <https://doi.org/10.63822/smr1r04> .
- [21] Wulandari, N., Pratama, O. S., (2024). Pengaruh Iklim Organisasi, Work Life Balance dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 31-46. DOI: https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v10i1.1266 .