



IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI PADA KANTORSEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BIMA

¹Firmansyah Kusumayadi, ²Muhammad Ali

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

¹Firmansyah90.stiebima@gmail.com ²muhalialparady@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap disiplin Kerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bima. Variabel dependen yang digunakan adalah Disiplin Kerja, variabel independen adalah Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi. Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Sensus sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 48 orang responden yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi adjusted (R²). Dari hasil regresi untuk penelitian ini diperoleh persamaan yaitu $Y = 8.756 + 0.565 X_1 + 0.434 X_2$. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Secara simultan iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD kabupaten Bima.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Organizational Climate and Organizational Commitment to Employee Work discipline at the Bima Regency DPRD Secretariat office. The dependent variable used is Work Discipline, the independent variable is Organizational Climate and Organizational Commitment. This type of research is causal associative. The sampling technique used is the Census technique to obtain a total sample of 48 respondents who are civil servants. Data analysis techniques in this study were multiple linear regression, t-test, f-test, and adjusted determination coefficient test (R²). From the regression results for this study the equation is obtained, namely $Y = 8.756 + 0.565 X_1 + 0.434 X_2$. The results of this study indicate that partially the organizational climate has a positive and significant effect on employee work discipline. Partially, organizational commitment has a positive and significant effect on employee work discipline. Simultaneously the organizational climate and organizational commitment have a positive and significant effect on employee work discipline at the Bima Regency DPRD Secretariat office.

Keywords: *organizational climate, organizational commitment, work discipline*



I. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari, di manapun manusia berada dibutuhkan peraturan dan ketentuan yang akan mengatur serta membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Sementara peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Demikian juga dalam kehidupan suatu organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari pegawai/karyawannya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi atau tersebut. Dalam suatu organisasi atau instansi, disiplin kerja sangat diperlukan sehingga tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat dicapai. Disiplin kerja yang dimaksud antara lain adalah pegawai yang tidak membolos, tidak mudah mangkir, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta tidak terlambat masuk kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku para pegawai untuk menghormati, menghargai, dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Edy, S., (2016), Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2015), Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar

aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Hasibuan (2015) mengatakan kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Ada beberapa indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2015) yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan Pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan pimpinan
- h. Hubungan kemanusiaan

Adapun factor lain yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bima yaitu terkait iklim organisasi. Iklim Organisasi diartikan sebagai kondisi psikososial yang dialami oleh para anggota organisasi dalam lingkungan kerja masing-masing serta merupakan faktor stimulan yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap persepsi perasaan pegawai diantaranya dapat menyangkut rasa aman dan nyaman, keakraban hubungan bawahan dengan atasan dan berbagai persoalan kontekstual lainnya. Kusjanah (2008) mengatakan bahwa Iklim organisasi juga berperan sebagai sarana psikologis yang berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi antara anggota organisasi. Kusjanah (2008) Iklim organisasi merupakan lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dalam



seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi.

Adapun Indikator iklim organisasi menurut Robbins, SP & Judge, (2015) yaitu :

1. Conformity (Kesesuaian)
2. Responsibility (tanggungjawab)
3. Standart (Standar)
4. Reward (Penghargaan)
5. Clarity (Kejelasan)
6. Team Spirit (Semangat Tim)

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bima yaitu terkait dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan psikologis individu untuk mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya, menerima visi, misi dan tujuan organisasi serta selalu menginginkan dirinya bertahan untuk menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen Organisasi menurut Allen dan Mayer, dalam Darmawan (2013:169) : Komitmen Organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normative. Menurut Wati (2013) komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya.

Robbins, SP & Judge, (2015) Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins, SP & Judge, (2015) Komitmen organisasi dibedakan atas tiga indikator menurut yaitu :

1. Komitmen afektif, Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan, nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif, komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Hasil pengamatan awal terlihat tingkat kedisiplinan kerja para pegawai lingkup Sekretariat DPRD Kabupaten Bima dalam hal ini masih terlihat menurun, dimana masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja, tidak mengikuti apel pagi dan apel sore, istirahat lebih awal dan pulang kerja lebih awal, penyelesaian pekerjaan yang masih kurang baik dan kebiasaan menunda pekerjaan. Selain itu sebagian pegawai di beberapa bidang tidak berada ditempat kerja pada saat jam bekerja, masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan yang kurang jelas sehingga masih belum memiliki hari kerja yang penuh, masih ada pegawai yang melakukan kegiatan lain diluar jam kerja dan lebih mementingkan kepentingan pribadi, sehingga terlihat menunjukkan sikap dan perilaku kedisiplinan kerja para pegawai yang menurun.

Melalui wawancara awal dengan beberapa pegawai di lingkup Sekretariat DPRD Kabupaten Bima,



menunjukkan bahwa menurunnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai diakibatkan karena adanya faktor iklim organisasi dan komitmen organisasi. Iklim organisasi (atau disebut juga suasana organisasi) adalah serangkaian lingkungan kerja disekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Litwin dan Stringer (2008) Iklim organisasi adalah studi tentang persepsi yang dimiliki tiap individu terhadap berbagai aspek lingkungan dalam organisasi. Iklim kerja yang dirasakan belum sepenuhnya mendukung aktifitas pekerjaan pegawai dimana tata letak (layout) serta pewarnaan ruangan yang kurang bagus, pegawai masih kurang bersemangat dalam bekerja, adanya hubungan kerja yang dirasakan masih kurang harmonis baik antara bawahan dan pimpinan, maupun hubungan sesama rekan kerja serta kurang memanfaatkan waktu untuk berdiskusi.

Selain itu sikap komitmen kerja yang ditunjukkan oleh pegawai masih kurang dalam memiliki organisasi tersebut sehingga menyebabkan menurunnya tingkat disiplin kerja pegawai. Luthans, F., (2012) Komitmen organisasi adalah sikap merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya pada organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Terlihat dari hasil wawancara ketika beberapa pegawai ditanya visi, misi dan nilai-nilai yang dikedepankan dan dia tidak mengetahui secara persis. Ini berarti pegawai belum bias

menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi sebagai wujud kebanggaannya terhadap instansi tempatnya bekerja.

Tujuan dari penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai. Pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai, Pengaruh secara simultan iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai serta mengetahui manakah diantara variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Bima.

Manfaat dengan adanya penelitian ini diharapkan pimpinan harus mampu memotivasi dan mengontrol perilaku kedisiplinan kerja bawahannya sehingga mereka mentaati terhadap segala peraturan kerja yang berlaku. Pimpinan harus bisa menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan sikap komitmen kerja yang tinggi dari bawahannya terhadap organisasi tempatnya bekerja. memberikan reward dan punishment, melakukan pendekatan persuasif dengan bawahannya agar mendapat informasi terkait permasalahan yang menyebabkan menurunnya tingkat disiplin kerja pegawai tersebut. Dengan adanya penelitian ini diharapkan pimpinan kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bima dapat meningkatkan kedisiplinan kerja para pegawainya.

Adapun hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1 = Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada

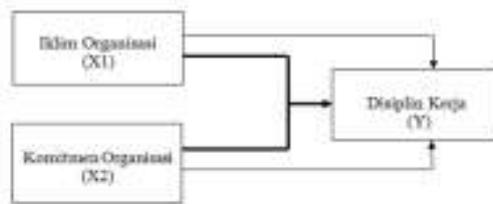


Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bima.

H2= Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bima

H3= Iklim organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bima.

Adapun kerangka pikir penelitian sebagai berikut :



Keterangan : \longrightarrow : Pengaruh secara parsial

\longrightarrow : Pengaruh secara simultan

“II.METODE PENELITIAN”

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bima selama 2 bulan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausalitas (Sugiyono, 2011).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Validitas

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai. Pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai, Pengaruh secara simultan iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai serta mengetahui manakah diantara variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Bima. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuisisioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bima sejumlah 48 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik sensus, Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi adjusted (R²) dengan bantuan SPSS 20 for windows.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

r. Hitung Variabel X1	r. Hitung Variabel X2	r. Hitung Variabel Y	r. Tabel	Keterangan
(X1.1) 0,721	(X2.1) 0,579	(Y.1) 0,790	0,300	Valid
(X1.2) 0,535	(X2.2) 0,494	(Y.2) 0,687	0,300	Valid
(X1.3) 0,564	(X2.3) 0,513	(Y.3) 0,698	0,300	Valid
(X1.4) 0,654	(X2.4) 0,686	(Y.4) 0,672	0,300	Valid
(X1.5) 0,704	(X2.5) 0,778	(Y.5) 0,572	0,300	Valid
(X1.6) 0,353	(X2.6) 0,844	(Y.6) 0,658	0,300	Valid



(Y.7)	0,558	0,300	Valid
(Y.8)	0,671	0,300	Valid

Sumber : Diolah dari data primer

Berdasarkan tabel 3.1 Hasil pengujian validitas variabel Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bima dapat dikatakan valid pada

Corrected item-total correlation > 0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

3.2. Uji Reabilitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	.631	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	.722	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	.829	Reliabel

Sumber : Diolah dari data primer

Berdasarkan tabel 3.2 Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

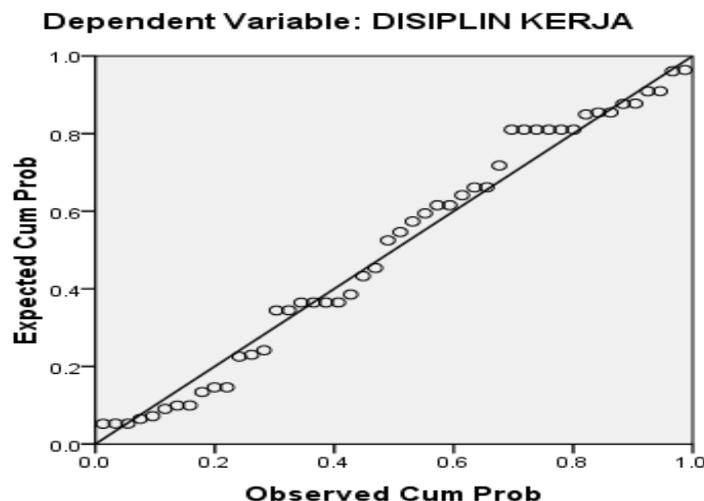
3.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

UJI normalitas bertujuan untuk menguji apakah antara variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi data yang normal atau tidak. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan metode grafik dan uji Kolmogorof-Smirnov.

Gambar 3.1
Grafik PP-Plot Uji Asumsi Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





dari plot sisaan regresi telah menyebar normal mendekati garis diagonal dan dilakukan uji mengunakan uji Kolmogorof-Smirnov dengan nilai signifikansinya lebih

besar dari 0,05 (Irianto, dalam Aris : 2017). Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Data kolmogorov-smirnov (KS)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40091182
Most Extreme Differences Absolute		.128
	Positive	.088
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.886
Asymp. Sig. (2-tailed)		.413

Hasil nilai *Asymp.Sig* pada persamaan diatas diperoleh sebesar 0,413. Hasil ini bila dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian asumsi multikolinier dapat dilihat pada Tabel 5.2 sebagai berikut:

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Apabila sebaliknya VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel. 3.4 Uji Asumsi Multikolinieritas

Variabel Bebas	Sebelum Transformasi	
	VIF	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	1.299	Tidak Multikolinier
Komitmen Organisasi (X2)	1.299	Tidak Multikolinier

Sumber : Diolah dari data primer



Berdasarkan hasil perhitungan yang ada pada Tabel 3.4 masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai VIF Untuk Pengujian Multikolinieritas pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing sesudah transformasi menunjukkan nilai VIF yang tidak lebih dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot. Indikasi terjadinya heterokedastisitas tampak pada pola tertentu yang dibentuk dalam plot. Apabila tidak terlihat adanya pola tertentu serta titik-titik penyebaran diatas dan dibawah sumbu Y= 0, maka tidak diindikasikan adanya heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

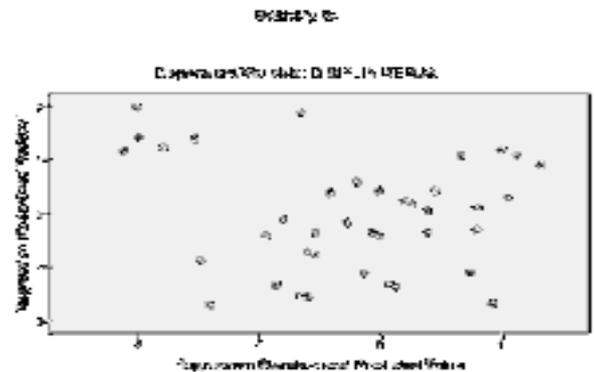
Tabel 3.5
Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson	dl	Du	4-du	Keterangan
2.040	1.4500	1.6231	2.3769	Tidak Terdapat Autokorelasi

Sumber : Diolah dari data primer

Berdasarkan Tabel 3.5 tersebut, nilai uji D-W berada di daerah tidak ada autokorelasi berdasarkan Hasil uji Durbin-Watson menunjukkan bahwa $1.6231 < 2.040 < 2,3769$ Dapat dilihat berdasarkan kriteria Jika $dU < D-W < 4 - dU$, kesimpulannya pada data tidak terdapat autokorelasi. Nilai uji D-W berada di daerah tidak ada autokorelasi, sehingga dapat

Gambar 3.2
Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 3.2 plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik plot tidak membentuk pola tertentu dan cenderung menyebar disekitar sumbu Y= 0. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

disimpulkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan tidak terdapat gejala autokorelasi.

3.4. Hasil Uji Hipotesis

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.6
Coefficients^a



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.756	4.387		1.996	.052
Iklim Organisasi	.565	.167	.428	3.385	.001
Komitmen Organisasi	.434	.159	.345	2.728	.009

Sumber : Diolah dari data primer

1. Pengujian Hipotesis Pertama.

Hasil statistik uji t untuk variabel diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,385 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,014 ($3,385 > 2,014$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), yang artinya hipotesis menyatakan bahwa "Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai". Apabila suatu organisasi ingin meningkatkan kedisiplinan kerja pegawainya maka salah satunya harus bias menciptakan iklim organisasi serta suasana kerja yang kondusif dan nyaman. Dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif maka sikap dan perilaku kedisiplinan kerja para pegawai dapat meningkat. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.

2. Pengujian Hipotesis Kedua.

Hasil statistik uji t untuk variabel diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,728 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,014 ($2,728 > 2,014$) dengan nilai

signifikansi sebesar 0,009 lebih besar dari 0,05 ($0,009 < 0,05$), yang artinya hipotesis menyatakan bahwa "Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja". Sikap komitmen kerja yang baik akan menimbulkan kedisiplinan kerja karena dengan memiliki sikap yang komitmen terhadap organisasi maka para pegawai akan menganggap bahwa organisasi tersebut merupakan bagian dari kehidupannya kerjanya. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.

3. Pengujian Hipotesis ketiga.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) memiliki pengaruh signifikan baik positif maupun negatif terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.7
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	217.074	2	108.537	18.028	.000^a
1 Residual	270.926	45	6.021		
Total	488.000	47			

Sumber : Diolah dari data primer

Dari uji ANOVA atau F test diperoleh F_{hitung} sebesar 18.028. Untuk menentukan F_{tabel} digunakan

lampiran statistika F_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 5\%$. Nilai df_1 (jumlah variabel - 1) atau $3 - 1 = 2$



dan $df_2 (n-k-1)$ atau $48 - 2 - 1 = 45$. Maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,20. Hal ini mengartikan bahwasanya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $18.028 > 3,20$ sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bima.

Kedisiplinan kerja merupakan suatu sikap dan perilaku pegawai untuk taat dan patuh terhadap aturan

yang sudah ditetapkan dan tidak akan melanggarnya sehingga apabila dilanggar akan dijatuhi hukuman sanksi disiplin.

4. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh variable independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi menggunakan R Square. Berikut Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 3.8 Koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.420	2.454

Sumber : Diolah dari data primer

Dari data diatas,dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Nilai R Square) yang diperoleh sebesar 0,445. Hali ini menunjukkan bahwa variable Iklim organisasi dan Komitmen Organisasi anya mempengaruhi sebesar 44,5 % terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Sedangkan sisanya 55.5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN”

Berdasarkan analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Iklim Organisasi dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bima. Dari analisis koefisien determinasi diketahui bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bima sebesar 44,5 %, sedangkan sisanya 55.5 % dipengaruhi oleh varibel lain diluar penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, D. (2013). *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT Temprina Media Grafika.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusjanah (2008), dalam Gabriel Kawas Tarigan, (2016) *Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda*. eJournal Psikologi, 2016,4 (4) 472-480 ISSN 2477-2674, ejournal Psikologi.fisip-unmul.ac.id
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Litwin dan stringer (2008), dalam Gabriel Kawas Tarigan, (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda*. eJournal Psikologi, 2016,4 (4) 472-480 ISSN 2477-2674, ejournal Psikologi.fisip-unmul.ac.id
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Robbins, SP & Judge, (2015), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta
- Tarigan,G.K., (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda*. eJournal Psikologi, 2016,4 (4) 472-480 ISSN 2477-2674, ejournal Psikologi.fisip-unmul.ac.id
- Wati, Eniza. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran dengan Kinerja Pemerintahan Daerah*. Jurnal Fakultas Ekonomi : Universitas Negeri Padang.