

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI  
DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI**

***CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE  
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
WITH THE WORK DISCIPLINE OF EMPLOYEE***

**Shaksita Pujiasti**

**Ali Imron**

**Wildan Zulkarnain**

Email: shaksitaaasti@gmail.com

Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang 5 65145

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) keadaan iklim organisasi; (2) keadaan komitmen organisasi; (3) tingkat disiplin kerja pegawai; (4) hubungan iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai; (5) hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai; dan (6) hubungan iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional. Sumber data yang digunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis *Korelasi Product Moment Pearson*. Hasil penelitian ini yaitu iklim organisasi dan komitmen organisasi berada pada kategori sangat tinggi, disiplin kerja berada pada kategori tinggi, serta terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja, terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja, dan terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu.

**Kata Kunci:** iklim organisasi, komitmen organisasi, disiplin kerja

**Abstract: Correlation between Organizational Climate and Organizational Commitment with The Work Discipline Employee in Educational Department of Batu City**

This research is aimed to examine: (1) the state of organizational climate; (2) state of organizational commitment; (3) the level of employee work discipline; (4) how the organizational climate relates with employee work discipline; (5) how the organizational commitment relates with employee work discipline; and (6) how the organizational climate and organizational commitment relates with employee discipline. This research used a quantitative approach that was implemented through a descriptive correlational design. The

sources of data were retrieved from employees at Batu Educational Department. Questionnaires were used to collect the data, and correlation technique was employed to analyse the findings. Result shows that the organizational climate and organizational levels were on very higher category, employee work discipline levels on higher level, there is a significant relationship between organizational climate with employee work discipline, there is a significant relationship between organizational commitment with employee work discipline, and there is a significant relationship between organizational climate and organizational commitment with employee work discipline at Batu Education Department.

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

Suatu lembaga pemerintahan pendidikan akan dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien apabila memiliki organisasi dengan kinerja yang positif. Kinerja organisasi yang positif bergantung pada kinerja masing-masing individu. Oleh karena itu, pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan penentu atas keberhasilan sebuah organisasi, karena mereka yang mengelol semua kegiatan yang mengaju kepada tujuan organisasi yang akan dicapai. Pendayagunaan sumber daya yang tepat dalam mengelola sebuah organisasi menjadi penentu keberhasilan dan keberlangsungan organisasi. Untuk itu dibutuhkan adanya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia sehingga dengan demikian sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan dirinya. Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan.

Disiplin berasal dari intern manusia dimana memerlukan pembinaan moral kerja sebagai usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama (Sayekti dan Ulfatin, 2004). Kinerja tidak akan optimal jika tidak diiringi dengan kepatuhan terhadap norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Rivai (2004) mengatakan bahwa “semakin baik disiplin karyawan pada sebuah organisasi, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang sangat sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Iklim organisasi juga berperan sebagai sarana psikologis yang berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi antara anggota organisasi (Tarigan, 2016). Seperti yang dikemukakan oleh Wirawan (2007) iklim organisasi merupakan “persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan *internal* organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi”.

Penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2013), menyebutkan bahwa 45.42% kedisiplinan kerja pada pegawai di BKD Kota Cimahi dipengaruhi oleh faktor iklim organisasi. Iklim organisasi akan sangat membantu dalam upaya peningkatan kedisiplinan kerja karyawan, sehingga akan menciptakan suatu tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi. Lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan suasana kerja yang nyaman, aman dan kondusif serta meningkatkan keunggulan kompetitif yang dihasilkan dari hasil kerja keras setiap karyawan sehingga timbul kepuasan kerja.

Hal lain yang perlu dipertimbangkan adalah unsur komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008:156) mengatakan bahwa “suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan”. Ini artinya bahwa seorang pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasi memaknai kerja dengan hal yang luhur mengindikasikan mereka dekat dengan kedisiplinan kerja yang akan mereka capai.

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggungjawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Semakin kuat

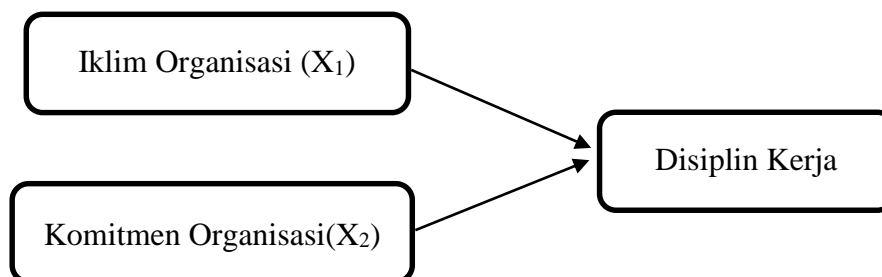
komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar (Imronuddin, 2013).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Febriani (2013) menyebutkan bahwa 35.5% komitmen organisasi memiliki hubungan dengan disiplin kerja karyawan PT. Tyfountex Indonesia Gumpang Kertasura. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Karena secara psikologis karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu perusahaan, merupakan individu yang membawa karakteristik yang berbeda dan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga harus ada suatu pengikat sikap dalam perusahaan agar terjadi suatu kesatuan yang utuh dan hubungan yang dinamis (Priyatama dalam Febriani, 2013).

Berdasarkan beberapa keterangan di atas, maka tampak jelas bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan metode *multiple korelational multivariate*, dan jenis penelitian deskriptif korelasional. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena sebagaimana adanya pada waktu dilakukan (Wiyono, 2007:28). Penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel yang dapat diukur secara kuantitatif (Wiyono, 2007:28). Penelitian ini mengkaji tentang hubungan iklim organisasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas (*independent variable*) / prediktor; dengan disiplin kerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikatnya (*dependent variable*) atau kriterium. Model hubungan tersebut tertuang dalam Gambar 1.



**Gambar 1 Model Hubungan Variabel Penelitian**

Jumlah populasi sebanyak 118 pegawai diambil sampel penelitian sebanyak 91 pegawai. Jumlah sampel ini diperoleh dari hasil perhitungan rumus Formula Slovin (Umar, 2004: 78). Selanjutnya dipergunakan teknik *Proportional Random Sampling* untuk menentukan besarnya sampel di masing-masing bidang kerja. Sedangkan teknik *random* digunakan untuk menentukan individu pegawai yang akan dijadikan sampel. Adapun banyak sampel yang diambil dari masing-masing bidang dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1 Jumlah Sampel Setiap Bidang**

No.	Bidang	Jumlah sampel
1.	Sekretariat	28
2.	Pendidikan Dasar	13
3.	Pendidikan Non Formal	8
4.	Pendidik dan Tenaga Kependidikan	9
5.	Pemuda dan Olahraga	12
6.	Pengawas	21
Total Pegawai		91

Instrumen penelitian ini berupa angket atau kuesioner tertutup. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dengan program analisis statistic SPSS 13 *for windows*. Teknik analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi atau tingkat iklim organisasi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu. Besar sumbangan efektif seluruh variabel bebas: iklim organisasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat disiplin kerja ( $Y$ ), dapat diketahui dari nilai *output*  $R^2$  (*R Square*) hasil analisis korelasi ganda.

## HASIL

Distribusi frekuensi skor iklim organisasi menunjukkan dari 91 responden yang berada di interval skor: 23 s.d. 39 sebanyak 0 responden (0%); 40 s.d. 56 sebanyak 1 responden (1,09%); 57 s.d. 73 sebanyak 22 responden (24,17%); dan 74 s.d 92 sebanyak 68 responden (74,73%). Sehingga nilai presentase terbesar atau yang dominan adalah 74,73% yang berkategori sangat tinggi. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari variabel iklim organisasi adalah 79. Jika rata-rata tiap responden menunjukkan angka 79 berada pada interval 74-92 dalam

kategori sangat tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi Dinas Pendidikan Kota Batu dalam kategori sangat tinggi.

Distribusi frekuensi skor komitmen organisasi menunjukkan dari 91 responden yang berada di interval skor: 16 s.d. 27 sebanyak 1 responden (1,10%); 28 s.d. 39 sebanyak 6 responden (6,59%); 40 s.d. 51 sebanyak 26 responden (28,57%); dan 52 s.d. 64 sebanyak 58 responden (63,73%). Sehingga nilai presentase terbesar atau yang dominan adalah 63,73% yang berkategori sangat tinggi. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari variabel komitmen organisasi adalah 52. Jika rata-rata tiap responden menunjukkan angka 52 berada pada interval 52-64 dalam kategori sangat tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi Dinas Pendidikan Kota Batu dalam kategori sangat tinggi.

Distribusi frekuensi skor disiplin pegawai menunjukkan dari 91 responden yang berada di interval skor: 15 s.d. 26 sebanyak 0 responden (0%); 27 s.d. 37 sebanyak 0 responden (0%); 38 s.d. 48 sebanyak 12 responden (13,18%); dan 50 s.d. 60 sebanyak 79 responden (86,81%). Sehingga nilai presentase terbesar atau yang dominan adalah 86,81% yang berkategori sangat tinggi. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari variabel disiplin kerja adalah 53. Jika rata-rata tiap responden menunjukkan angka 53 berada pada interval 49-60 maka termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu secara umum dalam kategori sangat tinggi.

Hipotesis yang diuji pada pengujian hipotesis pertama adalah: *tidak ada hubungan antara iklim organisasi ( $X_1$ ) dengan disiplin kerja ( $Y$ ) pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu*. Kriteria  $H_0$  diterima apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dan  $H_1$  ditolak, apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  atau  $\text{sig } r \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ . Berdasarkan hasil analisis menunjukkan untuk variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) nilai  $r_{hitung} 0,349 > r_{tabel} 0,204$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai korelasi antara iklim organisasi dan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu sebesar  $0,349 > 0,204$  atau  $\text{sig } r 0,001 < 0,005$ , maka kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini menyatakan  $H_0$  ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu.

Hipotesis yang diuji pada pengujian hipotesis kedua adalah: *tidak ada hubungan antara komitmen organisasi ( $X_2$ ) dengan disiplin kerja ( $Y$ ) pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu*. Kriteria  $H_0$  diterima apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dan  $H_1$  ditolak, apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  atau  $\text{sig } r \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ . Berdasarkan hasil analisis menunjukkan untuk variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) nilai  $r_{hitung}$   $0,430 > r_{tabel}$   $0,204$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai korelasi antara komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu sebesar  $0,430 > 0,204$  atau  $\text{sig } r$   $0,000 < 0,005$ , maka kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini menyatakan  $H_0$  ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa ada hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu.

Hipotesis yang diuji pada pengujian hipotesis ketiga adalah: *tidak ada hubungan antara iklim organisasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) dengan disiplin kerja ( $Y$ ) pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu*. Kriteria  $H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_1$  ditolak, apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau  $\text{sig } R < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ . Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$   $11,346 > F_{tabel}$   $3,94$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai korelasi antara komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu sebesar  $11,346 > 3,94$  atau  $\text{sig } R$   $0,000 \leq 0,005$ , maka kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini menyatakan  $H_0$  ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa ada hubungan antara iklim organisasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) dengan disiplin kerja ( $Y$ ) pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu.

Nilai *output*  $R^2$  (*R Square*) hasil analisis korelasi ganda = 45,3% berarti bahwa sumbangan efektifitas iklim organisasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu. Sedangkan sisanya sebanyak 54,7% adalah besar sumbangan efektif yang berasal dari variabel lain.

## PEMBAHASAN

Iklim organisasi Dinas Pendidikan Kota Batu berada dalam kategori sangat tinggi, yaitu meliputi unsur-unsur dan dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi memiliki lima unsur diantaranya: keadaan lingkungan fisik, suasana organisasi (keadaan lingkungan sosial), gaya kepemimpinan, pola interaksi dalam

organisasi, dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, pola interaksi merupakan unsur yang memiliki nilai tertinggi yang mempengaruhi iklim organisasi. Indikator-indikator yang menunjukkan interaksi yang mendukung didalam organisasi yaitu pola komunikasi dan pola interaksi individual.

Sunarsih dkk (2006) menjelaskan bahwa pegawai di dalam bekerja membutuhkan iklim yang mendukung untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja atau kelompok kerja. Manfaat interaksi antar individu yang ada di tempat kerja adalah bias saling menukar informasi, pengalaman, dan yang terpenting hubungan sosial dari rekan kerja dapat terjalin secara harmonis sehingga membuat pegawai merasa nyaman dan senang, tidak merasa tertekan dan bebas untuk dapat merealisasikan diri dalam menunjukkan kemampuannya.

Senada dengan pendapat Zulkarnain (2006) bahwa aspek iklim organisasi yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan adalah kemampuan menciptakan: hubungan akrab harmonis antara sesama pegawai; suasana kerja sama yang baik antar pegawai; sifat terbuka menerima ide, kritik, saran dari pegawai; kebebasan berkreativitas; dan suasana kekeluargaan dalam hubungan sosial kerja.

Komitmen organisasi di Dinas Pendidikan Kota Batu berada dalam kategori sangat tinggi, yaitu meliputi unsur-unsur dan dimensi komitmen organisasi. Komitmen digambarkan sebagai sikap yang memiliki keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006:249). Faktor yang mempengaruhi komitmen adalah faktor personal, faktor organisasi, dan faktor non-organisasi (Benty dkk, 2004).

Komitmen organisasi memiliki unsur-unsur yaitu: a) ciri-ciri komitmen organisasi dengan indikator: upaya untuk menyukseskan organisasi; mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dan sasaran pribadi; menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi; berfikir positif terhadap kritik dari teman kerja; tidak melihat organisasi lain sebagai unit kerja yang lebih menarik; dan berfikir positif pada pimpinan organisasi, b) dimensi komitmen organisasi dengan indikator: keinginan emosional pegawai untuk beradaptasi dengan nilai-nilai dan misi organisasi; kecenderungan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi karena kekhawatiran akan kehilangan sesuatu yang diperolehnya



selama berada di organisasi; dan tanggungjawab moral pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi. Diantara kedua unsur diatas, ciri-ciri komitmen organisasi merupakan unsur tertinggi yang mempengaruhi komitmen organisasi dan dimensi komitmen organisasi menjadi undur terendah dengan indikatornya yaitu kecenderungan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi yang rendah.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi yang telah dijabarkan pada Bab IV, disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu rata-rata berada dalam kategori sangat tinggi, yaitu meliputi unsur-unsur dan dimensi disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja pegawai memiliki unsur-unsur yang meliputi ketepatan waktu, disiplin dalam pelaksanaan pekerjaan, dan tanggungjawab yang tinggi. Dari ketiga unsur tersebut, tanggungjawab merupakan unsur tertinggi yang mempengaruhi disiplin kerja. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai prosedur, dapat dikatakan sebagai pegawai yang bertanggungjawab atas beban kerjanya, dan dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik (Soejono, 2000:67).

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu. Iklim organisasi merupakan suasana lingkungan internal baik secara langsung maupun tidak langsung yang dirasakan oleh para anggota organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku anggotanya. Sedangkan disiplin menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2004:129) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Jadi disiplin kerja merupakan sebuah tingkah laku anggota organisasi dalam mematuhi pedoman-pedoman yang ada dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Barokah (2013) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan disiplin kerja dengan sumbangan efektif antara kedua variabel sebesar 20%. Selain itu diperkuat dengan hasil penelitian dari Maulana (2013) yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian dari Haryanto (2010) yang menyatakan bahwa korelasi antara komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai menunjukkan arah yang positif, artinya semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai, maka kecenderungan semakin tinggi disiplin pegawai tersebut. Selain itu hasil penelitian yang senada disampaikan oleh Febriani (2013) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan, semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2015) menjelaskan bahwa individu-individu yang memiliki komitmen organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan dan menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku, yaitu disiplin kerja. Selain itu hasil penelitian mengatakan bahwa sumbangan efektif antara variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja sebesar 35,5%.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu memiliki hubungan yang signifikan. Disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu dapat ditingkatkan menjadi lebih maksimal dengan memperhatikan beberapa indikator dari unsur iklim organisasi dan komitmen organisasi yang dinilai rendah. Jadi dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa semakin tinggi iklim organisasi dan komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tarigan (2016) dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kedisiplinan Karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda” dengan hasil sebagai berikut: a) terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kedisiplinan kerja pada karyawan PDAM Tirta Kencana, b) terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen

organisasi terhadap kedisiplinan kerja pada pegawai PDAM Tirta Kencana, dan c) terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kedisiplinan kerja pada karyawan PDAM Tirta Kencana.

Hasil analisis sumbangan efektif seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa besar sumbangan efektif iklim organisasi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu adalah 45,3%. Sedangkan sisanya sebanyak 54,7% adalah besar sumbangan efektif yang berasal dari variabel lain.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan utama adalah “terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu.” Hal ini berarti apabila semakin tinggi iklim organisasi dan komitmen organisasi maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya. Sedangkan kesimpulan khusus yang diperoleh adalah: (1) iklim organisasi meliputi unsur-unsur dan dimensi iklim organisasi dalam termasuk dalam kategori sangat tinggi; (2) komitmen organisasi meliputi unsur-unsur dan dimensi komitmen organisasi termasuk dalam kategori sangat tinggi; (3) disiplin kerja meliputi unsur-unsur dan dimensi disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu termasuk dalam kategori sangat tinggi; (4) terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu. Hal ini berarti apabila semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya. (5) terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu. Hal ini berarti apabila semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya.

### **Saran**

Saran penelitian ditujukan kepada: (1) Kepala Dinas Pendidikan Kota Batu hendaknya meningkatkan pendisiplinan tindakan bagi seluruh pegawai, serta memberikan kesempatan lebih untuk pegawai dalam mengambil keputusan

sehingga dapat mempertahankan disiplin pegawai yang sangat tinggi; (2) Pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu hendaknya dapat meningkatkan komitmen organisasi dalam diri sehingga dapat menghasilkan disiplin kerja yang sangat tinggi; (3) Mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan hendaknya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai sarana untuk menambah wawasan tentang manajemen sumberdaya manusia, khususnya mengenai iklim organisasi, komitmen organisasi dan disiplin kerja; (4) peneliti lain dapat menjadi tambahan referensi, bahan untuk perbandingan dan penyempurnaan penelitian/acuan untuk penelitian lebih lanjut tentang iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai, yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Benty, D. D. N., Timan A., & Wiyono, B. B. Faktor Personal, Organisasi, Non-Organisasi, dan Komitmen Pegawai di Lingkungan Universitas Negeri Malang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 17 (1): 59-68.
- Barokah, F. 2013. *Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kedisiplinan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Febriani, U.F. 2013. *Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia Gumpang – Kartasura*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Haryanto. 2010. *Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Imronuddin, 2003. *Komitmen dan Karir dalam Organisasi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kurniawati, K. 2010. *Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor X Provinsi Sumatera Selatan*. Skripsi. Palembang: Universitas Bina Darma Palembang.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi, edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, AP. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, T. R. 2013. *Pengaruh Iklim Kerja Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi*. Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia.

- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sayekti, S & Ulfatin, N. 2004. Hubungan Presepsi Guru tentang Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Wanita dengan Disiplin Kerja di SMPN Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 17 (2): 159-168.
- Sunarsih, N., Kusmintardjo & Benty, D. D. N. 2006. Hubungan Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 19 (2): 161-170.
- Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI
- Tarigan, G. K. 2016. *Pengaruh iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kedisiplinan Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda*. Skripsi. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Umar, H. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiyono, B. B. 2007. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Action research*. Malang: FIP Universitas Negeri Malang.
- Zulkarnain, W. 2006. Hubungan Kreativitas Guru, Keefektifan Komunikasi, dan Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 19 (1): 48-60.