

**ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI (STUDI DI BANK MANDIRI AREA MANADO)***INFLUENCE ANALYSIS OF ORGANIZATION CLIMATE AND ORGANIZATION COMMITMENT
TOWARD EMPLOYEE WORK DISCIPLINE (STUDY IN BANK MANDIRI AREA MANADO)*

By :
Deswin Liando Singal¹
Adolfina²
Lucky O. H. Dotulong³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1liandosingal@gmail.com](mailto:liandosingal@gmail.com)

[2adolfina_p@yahoo.com](mailto:adolfina_p@yahoo.com)

[3luckydotulong1@gmail.com](mailto:luckydotulong1@gmail.com)

Abstrak: Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan sikap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan disiplin kerja, seorang karyawan akan memiliki etika dan keteraturan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa disiplin kerja, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi etika, moral, keteraturan, serta bekerja sesuai dengan standar dan kebutuhan serta keinginan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja tidak akan terpenuhi. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi secara simultan dan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Mandiri Area Manado. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank Mandiri area Manado, yang berjumlah 50 pegawai. Besarnya sampel ditentukan sebanyak 100% dari populasi total sehingga besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang yang ditetapkan dengan teknik sampling jenuh. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Mandiri Area Manado. Sebaiknya manajemen Sumber Daya Manusia diharapkan lebih meningkatkan iklim organisasi yang positif sehingga tercipta kedisiplinan kerja yang tinggi.

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

Abstract: Work discipline is a very important factor to be considered by management if they want the attitude of employees to contribute positively to the achievement of the company's goals, because with work discipline, an employee will have the ethics and regularity in carrying out the tasks assigned to him. Without work discipline, an employee cannot fulfill his duties according to standards or even exceed standards because what is ethical, moral, orderly, and working in accordance with the standards and needs and desires of the organization where the employee works will not be fulfilled. The purpose of this research is to find and analyze the influence of organization climate and organization commitment simultaneously and partially effect toward employee work discipline in Bank Mandiri Area Manado. The approach used in this research is quantitative descriptive analysis approach to know the extent of its influence on employee work discipline. Population in this research is the all employee of bank Mandiri area Manado. The result of hypothesis testing shows that organization climate and organization commitment simultaneously and partially effect on employee work discipline in Bank Mandiri Area Manado. It is better that Human Resource management is expected to further enhance a positive organizational climate so as to create high work discipline

Keywords: organization climate, organization commitment, employee work discipline

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang tidak berperan walaupun berbagai sumber daya lain yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Hal ini karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh sebab itu organisasi harus memfokuskan pada sumber daya manusia sebagai sumber daya penting dalam suatu perusahaan.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dalam beragam bidang akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki. Melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama pada era globalisasi, dimana faktor penekanan pada keunggulan bersaing yang akan dihadapi oleh perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Kompetisi yang tinggi ini akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam lingkungan persaingan yang tinggi yang dalam hal ini berarti perusahaan harus memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Salah satu problema yang tak kalah rumit dihadapi perbankan yaitu pertama, persoalan sumber daya manusia. Dalam hal ini maraknya bank di Indonesia tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan berstandar internasional. Terutama SDM yang memiliki latar belakang pengetahuan dalam bidang perbankan dan perbankan berbasis manajemen dan teknologi. Kedua, kurangnya akademisi perbankan dan juga perbankan berbasis teknologi dimana banyak pendidikan yang lebih berorientasi pada pengenalan perbankan konvensional dari pada perbankan berbasis teknologi dan pengetahuan mendalam tentang perbankan, yang pada gilirannya perhatian terhadap perbankan yang terbaru khususnya perbankan berbasis ilmiah dan teknologi terabaikan dan kurang mendapat perhatian (Halimah, 2015).

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja pegawai di Bank Mandiri Area Manado.
2. Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja pegawai di Bank Mandiri Area Manado.
3. Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja pegawai di Bank Mandiri Area Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mondy dan Mondy, 2012). Konsekuensinya, pada dasarnya semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, dan hal ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *memanage* (mengelola) sumber daya manusia.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi atau Iklim kerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian seorang manajer karena faktor tersebut sedikitnya ikut mempengaruhi tingkah laku pegawai dalam organisasi. Dengan demikian hendaknya organisasi yang berkembang secara dinamis akan berdampak positif bagi kelangsungan dan keuntungan organisasi.

Pernyataan serupa dikemukakan oleh Newstorm dan Davis, (2016) yang menyatakan iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau suatu pekerjaan.

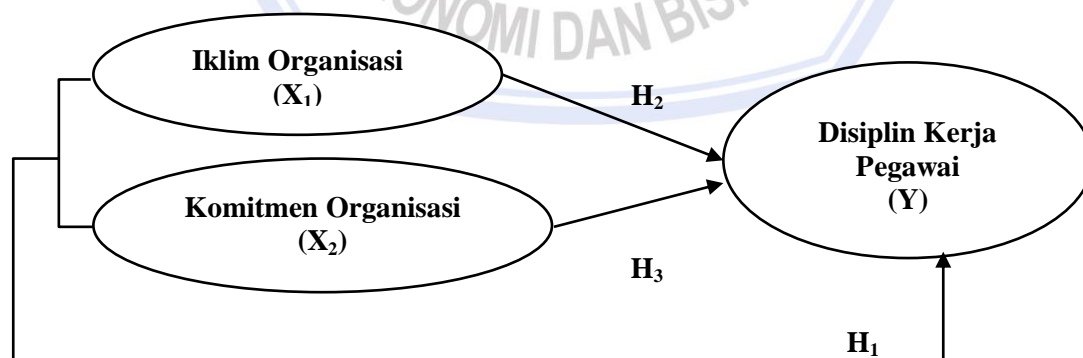
Penelitian Terdahulu

Putriana (2015) dengan judul *The Impact of Organizational Culture On Job Satisfaction, Organizational Commitment And Job Performance : Study on Japanese Motorcycle Companies in Indonesia*. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen, kepuasan kerja pada komitmen organisasi dan budaya organisasi, pekerjaan kepuasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pekerjaan. Data diperoleh dari 214 karyawan PT produsen sepeda motor besar Jepang di Jakarta. Mayoritas responden adalah laki-laki (hampir 91 persen), usia rata-rata 25,65 tahun; dan mereka bekerja rata-rata 5,59 tahun dalam arus mereka pekerjaan. Validitas skala dipastikan menggunakan analisis faktor dan konsistensi internal diperiksa menggunakan alpha cronbach, dan pemodelan persamaan kuadrat terkecil parsial (PLS-SEM) digunakan untuk menguji hipotesis penelitian

Ahmad, Ali dan Ahmad (2012) dengan judul *Organizational climate: A study of pharmaceutical industry in Pakistan*. Jurnal ini melaporkan hasil penelitian pada penyelidikan persepsi manajer menengah tentang iklim organisasi di tempat kerja mereka. Iklim organisasi diukur berdasarkan tujuh faktor komponen: komunikasi internal, struktur organisasi, iklim politik, peluang pengembangan profesional, evaluasi, promosi dan perhatian untuk masalah pribadi. Data dikumpulkan dari 246 manajer menengah, yang didominasi laki-laki dan bekerja di organisasi lokal, secara cluster sampling. Persepsi diukur melalui skala Likert tipe 5 titik. Hasilnya menunjukkan komunikasi internal sebagai terbuka, struktur organisasi yang sangat terstruktur, iklim politik tidak terlalu dipolitisasi, peluang pengembangan profesional yang sangat dianjurkan, evaluasi untuk perbaikan, dan promosi internal yang sangat dianjurkan.

Setiawan dan Mardalis (2015) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai dan disiplin kerja di PT. PLN (Persero) AREA Surakarta. Model penelitian ini menggunakan model struktur berjenjang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, komitmen organisasi secara positif mempengaruhi disiplin kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Variabilitas disiplin kerja konstruksi dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Model pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi untuk kepuasan kerja menghasilkan nilai R-square menunjukkan model moderat, itu berarti bahwa variabilitas konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2018

Berdasarkan tujuan penelitian dan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H₁ : Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi diduga berpengaruh simultan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Bank Mandiri Area Manado.

H₂ : Iklim Organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disiplin Kerja Pegawai di Bank Mandiri Area Manado.

H₃ : Komitmen Organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disiplin Kerja Pegawai di Bank Mandiri Area Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Berdasarkan metode dan teori yang ada maka pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Umar, (2012) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variable dengan variable lainnya, dan ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan ke dalam metode kuantitatif.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling* Penelitian

Menurut Sugiyono, (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Bank Mandiri area Manado, yang berjumlah 50 pegawai.

Penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel atau disebut juga sebagai sensus (Sugiyono, 2012). Populasi penelitian ini adalah sebanyak 50 orang pegawai. Dengan demikian karena jumlah sampel adalah sama dengan jumlah populasi maka jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai di Bank Mandiri Area Manado.

Data dan Sumber

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara), data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara atau tanya jawab dari sumbernya, yaitu dari konsumen. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para responden penelitian. Skala Likert merupakan skala yang paling sering dan paling luas digunakan dalam penelitian, karena skala ini memungkinkan peneliti untuk mengungkap tingkat intensitas sikap/perilaku atau perasaan responden (Mustafa, 2013).

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas (*Validity Test*)

Uji validitas atau kesahihan atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Yamin dan Kurniawan, 2011). Indikator yang valid adalah indikator yang memiliki tingkat kesalahan pengukuran yang kecil. Instrumen dikatakan sah berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, atau mampu mengukur apa yang ingin dicari secara tepat (Sugiyono, 2012).

Validitas kriteria merupakan jenis validitas yang sering digunakan peneliti. Pengujian validitas kriteria dilakukan dengan cara membandingkan atau mengkorelasikan antara nilai (skor) hasil pengukuran instrument dengan kriteria atau standar tertentu yang dipercaya dapat digunakan untuk menilai (mengukur) suatu variabel (Mustafa, 2013). Cara mengukurnya melalui menghitung harga koefisien korelasi sederhana (*Pearson Correlation*) antara skor masing-masing butir dengan skotr total dari butir-butir tersebut sebagai krietariannya. Rumus yang digunakan adalah (Mustafa, 2013):

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

y = skor total pertanyaan

x = skor item pernyataan

N = banyaknya sampel

Sahih tidaknya suatu instrumen dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi antara skor item dengan skor totalnya pada taraf signifikan 5%, item-item yang tidak berkorelasi secara signifikan dinyatakan gugur.

Uji Reliabilitas (*Reliability Test*)

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi/keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2013). Pengertian lainnya jika suatu set obyek yang sama diukur berkali-kali dengan alat ukur yang sama akan diperoleh hasil yang sama.

Uji reliabilitas atau keandalan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* yang dihitung baik berdasarkan varian skor dari setiap butir dan varians total butir ataupun melalui koefisien korelasi produk momen antar skor setiap butir (Mustafa, 2013). Adapun rumus *Alpha Croanbach* (Arikunto, 2006) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : keandalan/reliabilitas instrumen.

K : banyaknya butir pertanyaan.

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir.

$\sum \sigma_t^2$: varians total.

Menurut Mustafa (2013), jika koefisien reliabilitas hasil perhitungan menunjukkan angka $\geq 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang bersangkutan dinyatakan reliabel. Uji keandalan/reabilitas *Alpha Cronbach* dibantu dengan menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 22.

Teknik Analisis

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS versi 22. Data yang terkumpul dianalisis dengan 2 tahap, yaitu uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Objek Penelitian

Bank Mandiri didirikan pada 2 Oktober 1998, sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank pemerintah, yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia, dilebur menjadi Bank Mandiri, dimana masing-masing bank memiliki peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Sekarang ini Bank Mandiri menjadi salah satu bank besar di Indonesia dengan cabang yang tersebar di seluruh pelosok Indonesia. Bank Mandiri meneruskan tradisi selama lebih dari 140 tahun memberikan kontribusi dalam dunia perbankan dan perekonomian Indonesia. Sekarang ini Bank Mandiri menjadi salah satu bank besar di Indonesia dengan cabang yang tersebar di seluruh pelosok Indonesia. Visi dari bank Mandiri adalah menjadi lembaga keuangan Indonesia yang paling dikagumi dan selalu progresif. Misi dari bank Mandiri adalah: berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar, mengembangkan sumber daya manusia

professional, member keuntungan yang maksimal bagi *stakeholder*, melaksanakan manajemen terbuka, dan peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan.

Deskripsi Responden

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden mengenai responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	24	52 %
Perempuan	26	48 %
Jumlah	50	100 %

Sumber: Olahan Data, 2018

Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 52%, sedangkan laki-laki sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 48%. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki.

Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Deskripsi responden mengenai responden berdasarkan kelompok umur dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
20 – 27 tahun	22	44 %
28 – 35 tahun	18	36 %
> 36 tahun	10	20 %
Jumlah	50	100 %

Sumber: Olahan Data, 2018

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa jumlah responden atau pegawai di Bank Mandiri area Manado terbanyak adalah dari kelompok umur 22 - 27 tahun yaitu sebesar 44 %.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Indikator	Item-Total Statistics			r-Tabel Product Moment	Ket
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation		
X1.1	77.0200	28.841	0.656	0.279	Valid
X1.2	76.9200	30.962	0.484	0.279	Valid
X1.3	76.8400	31.701	0.313	0.279	Valid
X1.4	76.9600	31.848	0.295	0.279	Valid
X1.5	77.0800	28.994	0.654	0.279	Valid
X2.1	76.6600	31.377	0.403	0.279	Valid
X2.2	76.7800	30.392	0.545	0.279	Valid

X2.3	76.8200	29.470	0.611	0.279	Valid
X2.4	76.8200	30.849	0.424	0.279	Valid
X2.5	76.8000	31.091	0.420	0.279	Valid
Y1	76.8200	30.172	0.578	0.279	Valid
Y2	76.8400	30.379	0.541	0.279	Valid
Y3	76.8200	30.221	0.570	0.279	Valid
Y4	76.6600	30.650	0.595	0.279	Valid
Y5	76.7600	29.881	0.593	0.279	Valid

Sumber: Olahan Data, 2018

Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4, pada bagian *item total statistics* dilihat pada kolom *corrected item-total correlation* merupakan nilai *r* hitung untuk masing-masing pertanyaan sebagai indikator variabel. Nilai *r* untuk masing-masing pertanyaan ternyata positif dan nilainya lebih besar dari r_{tabel} *product moment* 0,279, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

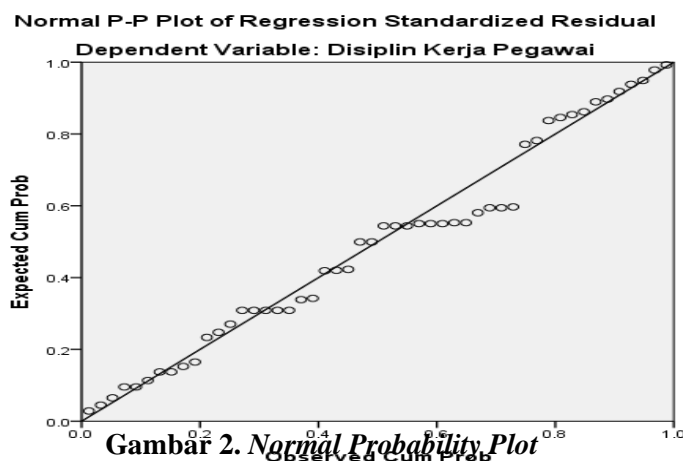
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
1	Iklim Organisasi (X_1)	0,887	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X_2)	0,888	Reliabel
3	Disiplin Kerja Pegawai (Y)	0,885	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS 22, 2018

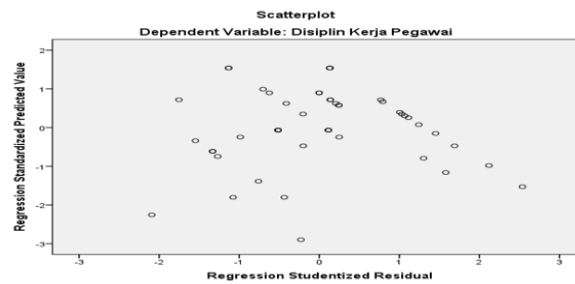
Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah di atas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari konstruk atau variabel penelitian adalah tinggi.

Hasil Uji Normalitas



Pada Gambar 2 diatas. *normal probability plot*, terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Output SPSS 22, 2018

Pada Gambar 3 *Scatterplot*, variabel terikat yaitu disiplin kerja pegawai (Y) terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya *heteroskedastisitas*.

Pembahasan

Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Hasil perhitungan data penelitian telah membuktikan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Mandiri Area Manado (Y). Dari kedua variabel tersebut, iklim organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Iklim organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan adalah hal yang sangat sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, diharapkan lebih meningkatkan iklim organisasi yang positif sehingga tercipta kedisiplinan kerja yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya setiap perubahan disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh iklim organisasi. Jika dihubungkan dengan penelitian dari Syahrudin, Brahmasari dan Nugroho (2014), menggambarkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pemerintahan Kota Makassar. Hasil penelitian Nurwidyanti (2015) menunjukkan bahwa iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Pada kantor biro umum sekretariat daerah Provinsi Riau.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Komitmen organisasi merupakan pegawai yang berkeinginan untuk menjunjung tinggi tugas kepegawaiannya dengan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan melakukan pekerjaan yang terbaik. Hal ini mempengaruhi segala aktifitas pegawai dalam menjalankan segala tugas-tugasnya dan berusaha memberikan kontribusi yang baik pula kepada instansi dimana ia bekerja. Dengan memiliki komitmen terhadap organisasi diharapkan para pegawai dapat mengenal dan terikat untuk tetap menjadi anggota dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Apabila pegawai memiliki komitmen yang kurang baik pada perusahaan, maka pegawai tidak nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus, komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang memperkerjakannya. Oleh karena itu, Bank Mandiri Area Manado perlu mempertahankan dan meningkatkan lagi dimensi dari komitmen organisasi, yaitu komitmen berkelanjutan agar pegawai lebih disiplin dalam bekerja. Dalam meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi dalam diri pegawai diharapkan agar pimpinan dan rekan kerja juga saling mendukung agar tercipta komitmen organisasi tinggi yang akan menimbulkan kedisiplinan kerja yang tinggi pula. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya setiap perubahan disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Jika dihubungkan dengan penelitian dari Tarigan (2016), yang menggambarkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan pada perusahaan daerah air minum Tirta Kencana Samarinda.

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Bank Mandiri Area Manado. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Mandiri Area Manado dapat diterima atau terbukti.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Bank Mandiri Area Manado. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Bank Mandiri Area Manado dapat diterima atau terbukti.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Diharapkan lebih meningkatkan iklim organisasi yang positif sehingga tercipta kedisiplinan kerja yang tinggi.
2. Dalam meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi dalam diri pegawai diharapkan agar pimpinan dan rekan kerja juga saling mendukung agar tercipta komitmen organisasi tinggi yang akan menimbulkan kedisiplinan kerja yang tinggi pula.
3. Perlu meningkatkan lagi item/ Pernyataan pada indikator iklim organisasi, yaitu pada struktur organisasi.
4. Perlu mempertahankan dan meningkatkan lagi dimensi dari komitmen organisasi, yaitu pada dimensi komitmen berkelanjutan agar pegawai lebih disiplin dalam bekerja.
5. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih positif bagi para subjek penelitian agar mengetahui dan menyadari bahwa kedisiplinan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan kearah yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Z., Ali, L., and Ahmad, N. 2012. Organizational Climate: A Study of Pharmaceutical Industry in Pakistan. *African Journal of Business Management*. 6(49):1188011886. Diunduh http://www.academicjournals.org/article/article1380791056_Ahmad%20et%20al.pdf. Diakses: 07 Maret 2018
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Haslam, S. A., Reicher, S. D., dan Platow M. J. 2010. *The Psychology of Leadership: Identity, Influence dan Power*. Psychology Press, NY.
- Halimah, C. N. 2015. Problematika Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Perbankan Syariah. *Artikel Kompasiana.com*, dari https://www.kompasiana.com/imaaceh_problematika_manajemensumber_daya_manusia_sdm_di_perbanka_syariah_573804e5927e613605523ce8. 5 Mei 2018.
- Luthans, F. 2010. *Perilaku Organisasi*. ANDI, Yogyakarta.
- Meyer, J. P., dan Allen, N. J. 2001. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application (Advanced Topics in Organizational Behavior)*. Sage Publication, Inc, California.
- Mondy, R., dan Mondy, J. 2012. *Human Resource Management (12 ed.)*. Pearson Education Inc, New Jersey.
- Mustafa, Z. 2013. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu, Bandung.
- Newstorm, J. W., dan Davis, K. 2016. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. McGraw Hill Education, New Jersey.

- Nurwidyanti 2015. Pengaruh Pengawasan dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. 420436Vol7,No.3,September2015Diunduh:<https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/download/3015/2947> Diakses: 07 Maret 2018.
- Putriana. 2015. *The Impact of Organizational Culture On Job Satisfaction, Organizational Commitment And Job Performance : Study on Japanese Motorcycle Companies in Indonesia*. *International Journal of Education and Research*, Vol. 3 No. 9. <http://www.ijern.com/journal/2015/September-2015/09.pdf>. Di akses 19 September 2018.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior (15 ed.)*. Pearson Education Inc, New Jersey.
- Setiawan, E., dan Mardalis. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen SumberDaya*.17(2):1424.Diunduh:<http://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/download/3775/2445>. Diakses: 05 Maret 2018.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Syahrum., Brahmasari dan Nugroho. 2014. *Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government*. *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 5 Issue 4, PP-52-64, ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X. www.impactjournals.us/download.php. Di akses 19 September 2018.
- Sastrohadiwiryo, S. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta
- Tarigan. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda. *eJournal Psikologi*, 4 (4): 472-480, ISSN.2477-2674. [http://ejournal.psikologi.fisipunmul.ac.idsitewpcntentuploads201606ejournal_Gabriel%20Kawas%20\(ONLINE\)%20](http://ejournal.psikologi.fisipunmul.ac.idsitewpcntentuploads201606ejournal_Gabriel%20Kawas%20(ONLINE)%20). Di akses 19 September 2018.
- Umar, H. 2012. *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta..
- Yamin, S., dan Kurniawan, H. 2011. *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Salemba Infotek, Jakarta.
- Wei, Y., dan Morgan, N. A. 2004. *Supportiveness of Organizational Climate, Market Orientation, and New Product Performance in Chinese Firms*. *Journal of Product Innovation Management*, 21(6), 375–388. Diambil dari <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.0737-6782.2004.00092>. Di akses 19 September 2018