

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK
PARIWISATA MEDAN**

Oleh:

Riswan Rangkuti

Universitas Darma Agung, Medan

E-mail:

riswanrangkuti2510@gmail.com

ABSTRACT

There are many factors that can influence morale, but this study only examines the factors of work discipline, commitment and organizational climate. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, commitment and organizational climate partially and simultaneously on employee morale at the Medan Tourism Polytechnic. The population of this research is only PNS of Medan Tourism Polytechnic, which is 87 employees. To determine the number of samples used the Slovin formula so that the sample is 47 employees. Data collection techniques in this study were questionnaires, interviews and documentation studies. While the data analysis technique used is the classical assumption test, multiple regression, t test, F test and the coefficient of determination. The results showed that the work discipline variable had a significant effect on employee morale at the Medan Tourism Polytechnic, where the better the work discipline, the higher the morale would also be. The commitment variable has a significant effect on employee morale at the Medan Tourism Polytechnic, where the better the work commitment, the higher the morale will also be. The organizational climate variable has a significant effect on employee morale at the Medan Tourism Polytechnic, where the better the organizational climate, the higher the morale will also be. Simultaneously, there is a significant influence on the influence of discipline, commitment, and organizational climate on employee morale. The coefficient of determination (R^2) is 89.50%, the variation in employee performance can be explained by the variables of discipline, commitment, and organizational climate simultaneously, while the remaining 10.50% is explained by other factors, such as motivation and work environment variables. It is recommended that the leadership should provide an example and provide disciplinary sanctions according to violations committed by subordinates. Leaders should pay attention to employees so that they are embedded in the employee's mind that it is important to complete work immediately to achieve agency goals. Leaders should give strong encouragement so that employees are committed to work. It is necessary to do further research by using more independent variables on morale, such as motivation, work environment and others.

Keywords: *Work Discipline, Commitment, Organizational Climate, Work Spirit*

ABSTRAK

Terdapat banyak faktor dapat mempengaruhi variabel semangat kerja, namun pada penelitian ini hanya meneliti pada faktor disiplin, komitmen juga iklim organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, komitmen juga iklim organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan. Populasi penelitian ini adalah hanya PNS Politeknik Pariwisata Medan yaitu berjumlah 87

pegawai. Dalam penentuan sampel digunakan rumus slovin diperoleh sampel 47 pegawai. Teknik pengumpulan data di penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan juga studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data digunakan yaitu uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja dari pegawai di Politeknik Pariwisata Medan. Variabel komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja dari pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan. Variabel iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja dari pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan. Secara simultan terlihat pengaruh signifikan dari disiplin, komitmen, dan iklim organisasi terhadap semangat kerja dari pegawai. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 89,50 % variasi kinerja dari pegawai dapat dijelaskan juga oleh variabel disiplin, komitmen, dan iklim organisasi secara serempak, sedangkan sisanya 10,50 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel motivasi dan lingkungan kerja. Disarankan pimpinan sebaiknya memberikan teladan serta memberikan sanksi disiplin yang sesuai pelanggaran yang telah dilakukan bawahan. Pimpinan sebaiknya memberikan perhatian kepada pegawai agar tertanam dipikiran pegawai bahwa penting menyelesaikan pekerjaan dengan segera untuk mencapai tujuan instansi. Pimpinan sebaiknya memberi dorongan yang kuat agar pegawai berkomitmen terhadap pekerjaan. Perlu untuk dilakukan penelitian lanjutan dengan memakai variabel bebas lebih banyak terhadap semangat kerja, seperti motivasi, lingkungan kerja dan lain-lain

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komitmen, Iklim Organisasi, Semangat Kerja

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Semangat kerja adalah suatu refleksi dari sikap secara pribadi atau sikap kelompok bagi kerja dan kerja sama. Ini mengartikan semangat kerja adalah suatu sikap individu juga kelompok pada seluruh lingkungan kerja maupun terhadap kerja sama pada orang lain untuk tercapainya hasil maksimal yang sesuai dengan kepentingan dari instansi.

Faktor-faktor dapat mempengaruhi penurunan dari semangat kerja adalah disiplin, komitmen dan iklim organisasi.

Disiplin diperlukan baik oleh individu tersebut maupun oleh satuan kerja

perusahaan. Disiplin yang baik dicerminkan besarnya suatu tanggung jawab dari seseorang pada tugas-tugas yang diberikan.

Terdapat peningkatan tingkat absensi pegawai dari bulan Januari sampai Desember 2019. Peningkatan tingkat absensi dari 15 orang pada bulan Januari menjadi 30 orang pada bulan Desember dari 101 keseluruhan pegawai. Hal ini menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan hanya bersifat terpaksa saja.

Iklim organisasi yaitu keadaan, kondisi juga karakteristik lingkungan dari tempat bekerja menjadi ciri khas dari sebuah organisasi terbentuk dari sikap,

satu perilaku dan kepribadian bagi seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi yaitu sebuah konsep yang dapat menggambarkan suasana internal dari lingkungan organisasi yang dapat dirasakan anggotanya setelah mereka beraktivitas untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.

Diperoleh informasi bahwa iklim organisasi yang ada di Politeknik Pariwisata Medan kurang kondusif dimana hubungan antara sesama rekan kerja sering tidak harmonis dan tidak bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada saat pegawai yang satu mendapat kesulitan namun tidak mendapatkan bantuan dari rekan kerjanya. Hal ini disebabkan pegawai lebih mementingkan kepentingannya masing-masing.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Disiplin, Komitmen dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Politeknik Pariwisata Medan.**

Perumusan Masalah

Rumusan masalah adalah suatu pertanyaan yang dicarikan jawabannya dengan pengumpulan data. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Semangat Kerja pada Politeknik Pariwisata Medan?
2. Apakah Komitmen dapat mempengaruhi Semangat Kerja pada Politeknik Pariwisata Medan?
3. Apakah Iklim Organisasi dapat mempengaruhi Semangat Kerja pada Politeknik Pariwisata Medan?
4. Apakah Disiplin, Komitmen dan Iklim Organisasi dapat mempengaruhi secara simultan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Semangat kerja yaitu perasaan pegawai pada hubungannya dengan jiwa, melalui semangat kelompok, kegembiraan, juga kegiatannya. Apabila pekerja terlihat merasa senang, serta optimis tentang kegiatan dan tugas, dan ramah satu dengan lain, maka pegawai dapat dikatakan telah mempunyai semangat yang tinggi. Dan sebaliknya, bila pegawai tampak merasa tidak puas, sering sakit, lekas marah, suka membantah, dan gelisah, serta pesimis, dengan demikian reaksi ini dapat dikatakan sebagai bukti yang menunjukkan semangat yang rendah.

Disiplin

Kedisiplinan merupakan suatu kesediaan dan kesadaran pegawai mentaati semua aturan organisasi juga norma-norma yang diberlakukan. Hal ini menunjukkan kedisiplinan dari pegawai adalah kepatuhan juga ketaatan seseorang dari pegawai pada segala peraturan dibuat oleh instansi.

Komitmen

Komitmen yaitu bentuk-bentuk yang muncul dari dalam keterlibatan usaha. Dimana komitmen dapat menjelaskan perbedaan dari hubungan antara anggota suatu organisasi dan entitas yang lainnya yang salah satunya adalah organisasi itu sendiri.

Ini menunjukkan komitmen pegawai adalah suatu keterkaitan dari diri dan tugas yang akan diembannya baik secara tersadar sebagai pegawai dan dapat melahirkan suatu tanggung jawab dapat mengarahkan juga membimbing dalam suatu kegiatan pekerjaannya.

Iklm Organisasi

Iklm dalam organisasi yaitu kumpulan dari opini pegawai yaitu mengenai pengaturan pegawai, keinginan dari suatu pekerjaan dalam suatu organisasi, dan juga lingkungan sosial di organisasinya.

Dengan demikian bahwa iklim organisasi dapat terbentuk dengan adanya suatu persepsi pegawai tentang suatu pengaturan pegawai, maupun keinginan dari organisasi dan juga lingkungan sosialnya, dengan kata lain iklim dari organisasi adalah suatu cara pandang pegawai pada organisasi.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian diajukan di penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan.
2. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Komitmen terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan.
3. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Iklm Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan.
4. Terdapat pengaruh Disiplin, Komitmen dan Iklm Organisasi secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan.

3. METODE PENELITIAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di Politeknik Pariwisata Medan. Jadwal

penelitian ini dilakukan bulan Maret 2021 s/d Mei 2021.

Metode Penelitian

Berdasarkan jenis masalah diteliti, tempat juga waktu yang dilakukan serta teknik maupun alat yang digunakan di penelitian ini, maka pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif.

Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah hanya PNS Politeknik Pariwisata Medan yaitu berjumlah 87 pegawai. Berdasarkan rumus slovin dengan standar *error* 10 % maka jumlah sampelnya 47 orang.

Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel independen, yaitu disiplin kerja (X₁), komitmen (X₂) dan iklim organisasi (X₃) dan satu variabel dependen, yaitu semangat kerja (Y) pada penelitian ini. Definisi operasional masing-masing variabel tersebut serta indikatornya disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator-indikator	Skala
Semangat Kerja (Y)	Suatu perilaku yang ditunjukkan seseorang sebagai ungkapan perasaan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja serta hasil-hasil yang dicapai	1. Disiplin 2. Kerjasama 3. Kepuasan Kerja	Likert
Disiplin Kerja (X ₁)	Sikap mental untuk mematuhi berbagai peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan melekat 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	Likert
Komitmen (X ₂)	Suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara tersadar sebagai seorang pegawai dan dapat melahirkan tanggung jawab dalam pencapaian tujuan organisasi	1. <i>Affective commitment</i> (komitmen afektif) 2. <i>Continuance commitment</i> (komitmen berkelanjutan) 3. <i>Normative commitment</i> (komitmen normatif)	Likert
Iklim Organisasi (X ₃)	Persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi	1. Struktur 2. Tanggung jawab 3. Penghargaan 4. Dukungan 5. Komitmen organisasi	Likert

Sumber : Data Penelitian (2021) Diolah

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas dapat digunakan untuk pengujian *construct validity* dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi pada skor butir pernyataan pada suatu variabel yang akan diamati melalui skor totalnya, digunakan rumus korelasi dari *product moment* di level signifikansi 5% pada nilai kritisnya. Sedangkan dari uji reliabilitas bertujuan agar mengetahui hasil kuisioner tersebut dapat atau tidak dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk terpenuhinya salah satu dari uji

persyaratan yaitu dalam penggunaan analisis parametrik supaya diketahui penyebaran data yang akan diperoleh apakah normal atau tidak terdistribusi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan dalam menguji apakah sebuah regresi ada ketidaksamaan varians pada residual dari satu amatan. Masalah yang mungkin dapat terjadi pada analisa regresi berganda tersebut adalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinieritas adalah bertujuan untuk membuktikan serta menguji ada tidaknya suatu hubungan yang linier dari antara variabel bebas (independen) yang satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan di penelitian ini karena variabel dependen dipengaruhi oleh tiga variabel independen.

Rumus matematikanya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji-t (Parsial)

Uji-t yang dihitung adalah untuk melihat sampai seberapa jauh pengaruh variabel bebas yang secara individu dalam

berkemampuan menjelaskan variasi dari variabel terikat.

Uji-F (Serempak)

Uji F hitung yang digunakan untuk diketahuinya apakah dari semua variabel independen dimasukkan di model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan nilai dari *R Square* bertujuan mengukur persentase sumbangan dari variabel independen diteliti terhadap variasi dari naik turunnya suatu variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Sebagian besar pegawai responden adalah laki-laki, yaitu 65,96 %, sedangkan perempuan hanya 34,04 % dari semua responden.

Responden dalam penelitian ini adalah berusia berkisar 31-40 tahun yaitu berjumlah 17 orang (36,17 %), diikuti pegawai yang berusia berkisar 41-50 berjumlah 14 orang (29,79 %), pegawai yang berusia 21-30 berjumlah 10 orang (21,28 %), dan pegawai yang diatas 50 tahun yaitu sebanyak 6 orang (12,77%)

Tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah S1 (Sarjana) yaitu berjumlah 24 orang (51,06%). Kemudian, Diploma sebanyak 14 orang (29,79%), dan S2 (Magister) berjumlah 9 orang (19,15%)

Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya Uji Asumsi Klasik

Pada gambar *Normal P-P Plot* terlihat titik menyebar pada sekitar garis diagonal, juga penyebarannya mengikuti arah dari garis diagonal, dimana model regresi akan layak dipakai untuk memprediksi variabel semangat kerja pegawai berdasarkan input variabel independennya.

Nilai *asympt. sig (2-tailed)* adalah $0,068 > sig-\alpha (0.05)$ dengan nilai normal yaitu $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dibandingkan dengan menjadi persyaratan dari uji normalitas yaitu bila $sig-p > sig-\alpha (0.05)$ atau nilai normal $< 0,05$ maka akan diperoleh bahwa penelitian ini telah mengalami distribusi yang normal.

Hasil SPSS diperoleh menunjukkan tidak terlihatnya gejala multikolinearitas dimana hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 (VIF < 10), dimana variabel disiplin memiliki VIF 6,954 dan komitmen memiliki VIF 6,751 dan iklim organisasi memiliki VIF 6,081.

Pengujian Hipotesis

Regresi Linier Berganda

Variabel yang digunakan adalah disiplin, komitmen dan iklim organisasi sebagai variabel independen dan semangat kerja sebagai variabel dependen. Hasil pengujian tersebut digunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.193	.887		3.600	.001
	Disiplin Kerja (X1)	.092	.040	.291	2.317	.025
	Komitmen (X2)	.250	.098	.318	2.563	.014
	Iklim Organisasi (X3)	.195	.061	.375	3.191	.003

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Dari Tabel 2 dapat dibuat persamaan umum pengaruh disiplin, komitmen juga iklim organisasi terhadap semangat kerja dari pegawai sebagai berikut:

$$Y = 3,193 + 0,092 X1 + 0,250 X2 + 0,195 X3$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,193, artinya jika nilai disiplin kerja, komitmen dan iklim organisasi adalah 0 maka nilai semangat kerja tersebut akan tetap bernilai sebesar 3,193.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja adalah 0,092, artinya setiap peningkatan bobot disiplin kerja sebesar satu satuan juga akan

meningkatkan bobot semangat kerja pegawai sebesar 0,092 satuan.

3. Nilai koefisien regresi dari variabel komitmen adalah 0,250, artinya setiap peningkatan bobot komitmen sebesar satu satuan akan meningkatkan bobot semangat kerja dari pegawai sebesar 0,250 satuan.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel iklim organisasi adalah 0,195, artinya setiap peningkatan bobot pengawasan sebesar satu satuan akan meningkatkan bobot semangat kerja dari pegawai sebesar 0,195 satuan.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Dalam uji parsial dilakukan untuk diketahuinya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat berikut:

Tabel 3. Coefficients Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.193	.887		3.600	.001
	Disiplin Kerja (X1)	.092	.040	.291	2.317	.025
	Komitmen (X2)	.250	.098	.318	2.563	.014
	Iklim Organisasi (X3)	.195	.061	.375	3.191	.003

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

1. Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 2,317 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 2,017 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$, sehingga H₀ ditolak dan H_a

diterima. Artinya, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja dari pegawai.

2. Nilai t-hitung untuk variabel komitmen adalah sebesar 2,563 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 2,017 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel komitmen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja dari pegawai.
3. Nilai t-hitung untuk variabel iklim organisasi adalah sebesar 3,191 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 2,017 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja dari pegawai.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dapat dilakukan untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari disiplin, komitmen juga iklim organisasi terhadap semangat keraj pegawai.

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489.688	3	163.229	132.132	.000 ^b
	Residual	53.120	43	1.235		
	Total	542.809	46			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X3), Komitmen (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan pengaruh disiplin, komitmen, juga iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai Fhitung sebesar $132,132 > F$ tabel sebesar 2,822. Dengan demikian diambil keputusan maka H_0 ditolak serta H_a diterima, artinya bahwa secara simultan variabel disiplin, komitmen serta iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dari pegawai pada tingkat kepercayaan 95 %.

Pengujian Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui sejauh mana dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian.

Tabel 5. R Square

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.902	.895	1.11146

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X3), Komitmen (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Pembahasan

Pengaruh Disiplin terhadap Semangat Kerja di Politeknik Pariwisata Medan

Hasil penelitian yang sudah dianalisis dapat diketahui bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Politeknik Pariwisata Medan. Nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja adalah 0,092,

artinya setiap peningkatan dari bobot disiplin sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan bobot semangat kerja pegawai sebesar 0,092 satuan. Dengan demikian dapat dimengerti bahwa semakin baik variabel disiplin maka semangat kerja dari pegawai akan semakin tinggi juga, sehingga dapat dikatakan juga bahwa semangat kerja dari pegawai di instansi ini dapat dilakukan peningkatan dengan memperbaiki disiplin.

Dari jawaban responden terhadap pernyataan tentang disiplin kerja pada instansi maka terdapat beberapa unsur disiplin yang masih kurang diterapkan, yaitu: atasan kurang memberikan teladan yang baik mengenai kedisiplinan dan sanksi yang diberikan tidak berdasarkan pertimbangan yang benar.

Pengaruh Komitmen terhadap Semangat Kerja di Politeknik Pariwisata Medan

Hasil penelitian yang sudah dianalisis dapat diketahui bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dari pegawai di Politeknik Pariwisata Medan. Nilai koefisien regresi dari variabel komitmen adalah 0,250, artinya setiap peningkatan dari bobot komitmen sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan bobot semangat kerja pegawai sebesar 0,250 satuan. Dengan demikian dapat dimengerti bahwa semakin

baik variabel komitmen maka semangat kerja dari pegawai akan semakin tinggi juga, sehingga dapat dikatakan juga bahwa semangat dari pegawai di instansi ini dapat dilakukan peningkatan dengan memperbaiki komitmen.

Dari jawaban responden terhadap pernyataan tentang komitmen kerja pada instansi maka terdapat beberapa unsur komitmen yang masih kurang diterapkan, yaitu: pegawai jarang terlibat dalam memecahkan persoalan yang terjadi di kantor dan pegawai kurang merasa penting menyelesaikan pekerjaan dengan segera untuk mencapai tujuan instansi.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja di Politeknik Pariwisata Medan

Hasil penelitian yang sudah dianalisis dapat diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dari pegawai di Politeknik Pariwisata Medan. Nilai koefisien regresi dari variabel pengawasan adalah 0,195, artinya setiap peningkatan dari bobot iklim organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan bobot semangat kerja pegawai sebesar 0,195 satuan. Dengan demikian dapat dimengerti bahwa semakin baik variabel iklim organisasi maka semangat kerja dari pegawai akan semakin tinggi juga, sehingga dapat dikatakan juga bahwa semangat kerja dari pegawai di

instansi tersebut dapat dilakukan peningkatan dengan memperbaiki iklim organisasi.

Dari jawaban responden terhadap pernyataan tentang iklim organisasi pada instansi maka terdapat beberapa unsur iklim organisasi yang masih kurang dipenuhi, yaitu: instansi kurang memberi dorongan yang kuat bagi pegawai dalam setiap pekerjaan dan pegawai kurang berkomitmen mengutamakan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi.

5. SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap semangat kerja dari pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan, dimana disiplin kerja semakin baik maka semakin tinggi juga semangat kerja.
2. Komitmen berpengaruh secara signifikan positif terhadap semangat kerja dari pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan, dimana komitmen semakin baik maka semakin tinggi juga semangat kerja.
3. Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap semangat kerja dari pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan, dimana iklim

organisasi semakin baik maka semakin tinggi juga semangat kerja.

4. Secara simultan terdapat secara signifikan pengaruh dari disiplin, komitmen, iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai.
5. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 89,50 % merupakan variasi semangat kerja pegawai dapat dijelaskan dari variabel disiplin kerja, komitmen, iklim organisasi secara bersama-sama, sedangkan sisanya 10,50 % lagi disebabkan oleh faktor lain, seperti variabel motivasi dan lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka disarankan agar:

1. Pimpinan sebaiknya memberikan teladan serta memberikan sanksi disiplin sesuai pelanggaran yang dilakukan bawahan.
2. Pimpinan sebaiknya memberikan perhatian kepada pegawai agar tertanam dipikiran pegawai bahwa penting menyelesaikan pekerjaan dengan segera untuk mencapai tujuan instansi.
3. Pimpinan sebaiknya memberi dorongan yang kuat dengan cara selalu mengingatkan bawahannya agar menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, sehingga pegawai berkomitmen terhadap pekerjaan.

4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel bebas yang lebih banyak terhadap semangat kerja, seperti motivasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

6. DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Gondokusumo. 2014. Manajemen Personalia. Jakarta: Bina Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Higgins. 2011. Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja, Edisi Pertama, Jakarta: PPM.
- Kossen. 2011. Hubungan Karyawan Dalam Organisasi, Edisi Pertama, Cetakan Keenam, Jakarta: Kencana.
- Moekijat, L. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pionir.
- Nitisemito, Alex S. 2012. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2011. Manajemen Personalia. Edisi Kedua, Cetakan Ketujuh, Surabaya: Kencana.

Jurnal:

Widyasari. R, Mukzam. D. M, Prasetya. A.

2015. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kemampuan dan Semangat Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Utama Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 2.

Zulkhaidir 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh. Aceh: Universitas Syiah Kuala.