

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PENGURUS BARANG MILIK DAERAH PEMERINTAH KABUPATEN DAIRI

Oleh:

Dwi Oktaria S. Tumanggor ¹⁾

Erwin Pardede ²⁾

Marudut Sianturi ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-mail:

octaria_tumanggor@gmail.com ¹⁾

fajar.erwin59@gmail.com ²⁾

marudutsianturi000@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

There are many factors influencing work morale, including organizational climate, work environment, work discipline, leadership, commitment, compensation, career development, and promotion and so on. However, this research only examines the factors of work discipline, commitment and organizational climate. This study aims at determining the effect of work discipline, commitment and organizational climate partially and simultaneously on the morale of employees of the Regional Property Management of the Dairi Regency Government. The population of this research is 48 employees. In determining the number of samples, saturated samples are used so that the sample is 48 employees. Data collection techniques in this study are questionnaires, interviews and documentation studies. While the data analysis techniques used are the classical assumption test, multiple regression, partial test, simultaneous test and the coefficient of determination. The results show that the work discipline variable has an effect on the morale of employees at the Regional Property Management of the Dairi Regency Government, where the better work discipline, the higher the morale will also be. The commitment variable has a significant effect on the morale of employees at the Regional Property Management of the Dairi Regency Government, where the better the work commitment, the higher the morale will also be. Organizational climate has a significant effect on the morale of employees at the Regional Property Management of the Dairi Regency Government, where the better the organizational climate, the higher the morale will be. Simultaneously, there is a significant influence on the influence of discipline, commitment, and organizational climate on employee morale. It is recommended that the Head of the Regional Property Management of the Dairi Regency Government should provide an example and provide disciplinary sanctions according to violations committed by subordinates, encourage employee involvement in solving every problem, and provide strong encouragement so that employees commit to work.

Keywords: Work Discipline, Commitment, Organizational Condition, Performance

ABSTRAK

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja, diantaranya adalah iklim organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen, kompensasi, pengembangan karir, promosi jabatan dan lain sebagainya. Namun penelitian ini hanya

meneliti pada faktor disiplin kerja, komitmen dan iklim organisasi. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja, komitmen dan iklim organisasi secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja dari pegawai Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi. Populasi penelitian ini berjumlah 48 orang pegawai. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan sampel jenuh sehingga sampel 48 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dari pegawai pada Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi, dimana disiplin kerja yang semakin baik maka semangat kerja juga akan semakin tinggi. Variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dari pegawai pada Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi, dimana semakin baik komitmen kerja maka semangat kerja juga akan semakin tinggi. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dari pegawai pada Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi, dimana semakin baik iklim organisasi maka semangat kerja juga akan semakin tinggi. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan pengaruh disiplin, komitmen, iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai. Disarankan Pimpinan Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi sebaiknya memberikan teladan serta memberikan sanksi disiplin sesuai pelanggaran yang dilakukan bawahan, mendorong keterlibatan pegawai dalam pemecahan setiap masalah, serta memberi dorongan yang kuat agar pegawai komitmen terhadap pekerjaan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Komitmen, Iklim Organisasi, Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Semangat kerja merupakan sikap individu juga kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain dalam mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan instansi.

Semangat kerja pegawai Pengurus Barang Milik Daerah pada Pemerintah Kabupaten Dairi mengalami penurunan pada lima tahun terakhir. Hal ini ditunjukkan dengan menurunnya kinerja Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi. Penurunan kinerja dimaksud dapat dilihat dari nilai kinerja pegawai seperti tertera pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai Kinerja Pegawai Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi

| Unsur Kinerja | Tahun 2014 | Tahun 2015 | Tahun 2016 | Tahun 2017 | Tahun 2018 |
|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Orientasi Pelayanan | 84,32 | 84,02 | 84,06 | 83,98 | 84,14 |
| Integritas | 83,72 | 83,23 | 84,12 | 83,32 | 82,25 |
| Komitmen | 93,65 | 94,62 | 93,66 | 93,63 | 90,69 |
| Disiplin | 84,38 | 82,76 | 83,30 | 83,46 | 81,53 |
| Kerjasama | 84,32 | 83,35 | 81,02 | 83,62 | 82,41 |
| Rata-rata | 86,08 | 85,60 | 85,23 | 85,60 | 84,20 |

Sumber: Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi

Dari Tabel 1 terlihat bahwa rata-rata nilai kinerja pegawai Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi terjadi penurunan dari tahun 2014 sampai tahun 2018. Rata-rata nilai kinerja pada tahun 2014 adalah 86,08 menurun menjadi 85,60 pada tahun 2015, 85,23 pada tahun 2016, 85,60 pada tahun 2017 dan 84,20 pada tahun 2018. Penurunan nilai kinerja tersebut menjadi gambaran bahwa pegawai semakin kurang bersemangat untuk bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan

semangat kerja adalah disiplin kerja, komitmen dan iklim organisasi.

Disiplin kerja sangat diperlukan oleh individu yang bersangkutan juga oleh satuan kerja organisasi. Disiplin yang baik dicerminkan dari besarnya tanggung jawab seseorang pada tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

Iklim organisasi adalah suatu keadaan, kondisi dan karakteristik dari lingkungan tempat bekerja yang sudah menjadi ciri khas sebuah organisasi yang dibentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi adalah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang telah dirasakan anggotanya selama mereka dapat beraktivitas dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi.**

Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja menunjukkan pengaruh terhadap semangat kerja pegawai Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi?
2. Apakah komitmen menunjukkan pengaruh terhadap semangat kerja pegawai Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi?
3. Apakah iklim organisasi menunjukkan pengaruh terhadap semangat kerja pegawai Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi?
4. Apakah disiplin kerja, komitmen dan iklim organisasi secara simultan

menunjukkan pengaruh terhadap semangat kerja pegawai Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan perasaan pegawai terhadap hubungannya dengan jiwa, kegembiraan, semangat kelompok, dan kegiatan. Apabila pekerja sudah tampak merasa senang, serta optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai dapat dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tidak puas, lekas marah, suka membantah, gelisah, sering sakit, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti dari semangat yang rendah.

Dengan demikian semangat kerja menggambarkan perasaan senang dari individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk dapat bekerja secara menjadi lebih baik juga produktif.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan dari seseorang untuk mentaati peraturan-peraturan serta norma-norma sosial diberlakukan. Dengan demikian disiplin yang baik lebih mencerminkan besarnya tanggung jawab dari seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan sudah kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja pegawai, semangat kerja dan terwujudnya tujuan dari organisasi.

Komitmen

Komitmen merupakan bentuk-bentuk yang muncul dalam keterlibatan usaha. Artinya komitmen menjelaskan suatu perbedaan hubungan dari anggota organisasi dengan entitas lainnya (yaitu organisasi itu sendiri).

Dengan demikian komitmen pengurus barang adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara tersadar sebagai

pengurus barang dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan penatausahaan barang.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan kumpulan dari pandangan-pandangan karyawan yaitu tentang keinginan dari pekerjaan, pengaturan karyawan, dan lingkungan sosial organisasi.

Dengan demikian iklim organisasi terbentuk karena adanya persepsi pegawai mengenai pengaturan pegawai, keinginan organisasi dan lingkungan sosialnya, atau dengan kata lain iklim organisasi adalah cara pandang pegawai terhadap organisasi.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi.
2. Komitmen menunjukkan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi.
3. Iklim organisasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi
4. Disiplin kerja, komitmen dan iklim organisasi menunjukkan pengaruh secara simultan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi.

3. METODE PENELITIAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pemerintah Kabupaten Dairi yang berada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Dairi. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Februari s.d Juli 2020.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. data yang sudah

diperoleh dianalisis dengan menggunakan metode analisis statistik uji regresi linier berganda.

Populasi Dan Sampel

Jumlah populasi penelitian ini berjumlah 48 (empat puluh delapan) orang pegawai Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi. Karena jumlah populasi lebih kecil dari 100 orang maka teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dengan mengambil sampel seluruh dari populasi yaitu 48 orang.

Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X1), komitmen (X2) dan iklim organisasi (X3) serta satu variabel terikat yaitu semangat kerja (Y) dalam penelitian ini. Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut serta indikatornya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
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 (Y) | 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 |

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas digunakan pengujian *construct validity* yang dilakukan melalui teknik korelasi antar skor butir pernyataan dalam suatu variabel yang diamati dengan skor totalnya, dengan menggunakan rumus *korelasi product moment* pada level signifikansi 5% dari nilai kritisnya. Sedangkan uji reliabilitas berguna

mengetahui hasil kuisioner dapat dipercaya atau tidak.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memenuhi salah satu uji persyaratan di dalam penggunaan analisis parametrik sehingga diketahui penyebaran data yang diperoleh apakah berdistribusi normal atau tidak.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji dalam sebuah regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan. Masalah yang mungkin terjadi dalam analisa regresi berganda adalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

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

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui model yang dibangun mempunyai hubungan yang linier atau tidak signifikan.

Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Linier Berganda

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

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012:277):
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji-t (Parsial)

Uji-t yang dilakukan untuk melihat sampai seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individu dalam kemampuan menjelaskan variasi variabel terikat.

Uji-F (Serempak)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui semua variabel bebas dimasukkan pada model regresi mempunyai dampak yang secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi R²

Dalam pengujian R² digunakan nilai *R Square* untuk mengukur persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Karakteristik responden berjenis kelamin pria adalah sebanyak 32 orang (67%) dan responden berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 16 orang (33%).

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berusia berkisar 31-40 tahun yaitu berjumlah 17 orang (35 %), diikuti pegawai yang berusia berkisar 41-50 berjumlah 14 orang (29 %), pegawai yang berusia 21-30 berjumlah 11 orang (23 %), dan pegawai yang diatas 50 tahun yaitu sebanyak 6 orang (13 %).

Tingkat pendidikan yang menjadi responden adalah S1 (Sarjana) yaitu berjumlah 24 orang (50%). Kemudian, Diploma sebanyak 15 orang (31%), dan S2 (Magister) berjumlah 9 orang (18,75%).

Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya Uji Asumsi Klasik

Dari grafik *Normal P-P Plot* terlihat titik menyebar disekitar garis yang diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel semangat kerja pegawai berdasarkan masukan dari variabel bebas.

Nilai *asympt. sig (2-tailed)* adalah $0,062 > sig-\alpha (0,05)$ dan nilai normal $0,000 < 0,05$. Dari temuan di atas jika dibandingkan dengan persyaratan uji normalitas yaitu jika $sig-p > sig-\alpha (0,05)$ atau nilai normal $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

Hasil SPSS pada Lampiran menunjukkan tidak ada gejala multikolinieritas dimana hasil uji VIF menunjukkan nilai yang kurang dari 10 ($VIF < 10$). dimana variabel disiplin memiliki VIF 6,924 dan komitmen

memiliki VIF 6,540 dan iklim organisasi memiliki VIF 6,089.

Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel yang digunakan penelitian ini adalah disiplin kerja, komitmen dan iklim organisasi sebagai variabel bebas dan semangat kerja yaitu variabel terikat. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.180 | .874 | | 3.641 | .001 |
| | Disiplin (X1) | .092 | .039 | .294 | 2.379 | .022 |
| | Komitmen (X2) | .248 | .095 | .313 | 2.605 | .012 |
| | Iklim Organisasi (X3) | .196 | .060 | .378 | 3.255 | .002 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Dari Tabel 3 dapat dibuat persamaan umum pengaruh disiplin, komitmen dan iklim organisasi terhadap semangat kerja dari pegawai sebagai berikut:

$$Y = 3,180 + 0,294 X1 + 0,313 X2 + 0,378 X3$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,180, artinya jika nilai disiplin, komitmen dan iklim organisasi 0 maka nilai semangat kerja akan tetap bernilai sebesar 3,180.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,294, artinya setiap peningkatan bobot disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot semangat kerja pegawai sebesar 0,294 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen adalah 0,313, artinya setiap peningkatan bobot komitmen sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot semangat kerja pegawai sebesar 0,313 satuan.
4. Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi adalah 0,378, artinya setiap peningkatan bobot iklim organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot semangat kerja pegawai sebesar 0,378 satuan.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat berikut:

Tabel 4. Coefficients Uji t
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.180 | .874 | | 3.641 | .001 |
| | Disiplin (X1) | .092 | .039 | .294 | 2.379 | .022 |
| | Komitmen (X2) | .248 | .095 | .313 | 2.605 | .012 |
| | Iklim Organisasi (X3) | .196 | .060 | .378 | 3.255 | .002 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

1. Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar 2,379 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 2,015 (t-hitung 2,379 > t-tabel 2,015) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,022 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel disiplin secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.
2. Nilai t-hitung untuk variabel komitmen adalah sebesar 2,605 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 2,015 (t-hitung 2,605 > t-tabel 2,015) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel komitmen kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.
3. Nilai t-hitung untuk variabel iklim organisasi adalah sebesar 3,225 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 2,015 (t-hitung 3,225 > t-tabel 2,015) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh disiplin kerja, komitmen, iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Uji F
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 493.328 | 3 | 164.443 | 136.130 | .000 ^a |
| | Residual | 53.151 | 44 | 1.208 | | |
| | Total | 546.479 | 47 | | | |

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

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 5 diatas secara simultan terdapat pengaruh signifikan pengaruh disiplin, komitmen, iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F hitung sebesar 136,130 > F tabel sebesar 2,816. Dengan demikian diambil keputusan maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan variabel disiplin, komitmen, iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja secara serempak pada tingkat kepercayaan 95 %.

Pengujian Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam penelitian.

Tabel 6. R Square
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .950 ^a | .903 | .896 | 1.09908 |

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

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi

Berdasarkan data hasil penelitian yang dianalisis diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,294, artinya setiap peningkatan bobot disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot semangat kerja pegawai sebesar 0,294 satuan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa semakin baik disiplin kerja maka semangat kerja pegawai juga akan semakin tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa semangat kerja pegawai pada instansi tersebut dapat ditingkatkan dengan memperbaiki disiplin kerja. Penelitian ini sejalan penelitian Iskandar (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai BJB Padalarang.

Pengaruh Komitmen terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dianalisis diketahui bahwa variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi. Nilai koefisien regresi dari variabel komitmen adalah 0,313, artinya setiap peningkatan bobot komitmen sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot semangat kerja pegawai sebesar 0,313 satuan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa semakin baik komitmen maka semangat kerja pegawai juga akan semakin tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa semangat kerja pegawai pada instansi tersebut juga dapat ditingkatkan dengan memperbaiki komitmen kerja.

Penelitian ini sejalan penelitian Tuhumena dkk (2017) yang menyatakan bahwa komitmen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi

Berdasarkan data hasil penelitian telah dianalisis diketahui bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi. Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi adalah 0,378, artinya setiap peningkatan bobot iklim organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot semangat kerja pegawai sebesar 0,378 satuan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa semakin baik iklim organisasi maka semangat kerja pegawai juga akan semakin tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa semangat kerja pegawai pada instansi tersebut juga dapat ditingkatkan dengan memperbaiki iklim organisasi.

Penelitian ini sejalan penelitian Asri (2014) yang menyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Thamrin Jakarta.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi, dimana semakin baik disiplin kerja maka semangat kerja juga akan semakin tinggi.
2. Variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi, dimana semakin baik komitmen kerja maka semangat kerja juga akan semakin tinggi.
3. Variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada

Pengurus Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Dairi, dimana semakin baik iklim organisasi maka semangat kerja juga akan semakin tinggi.

4. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan pengaruh disiplin, komitmen, iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar 89,60 % variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan dari variabel disiplin, komitmen, dan iklim organisasi secara serempak, sedangkan sisanya 10,40 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompensasi dan kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan maka disarankan agar:

1. Pimpinan sebaiknya memberikan teladan serta memberikan sanksi disiplin sesuai pelanggaran yang dilakukan bawahan.
2. Pimpinan sebaiknya mendorong keterlibatan pegawai dalam pemecahan setiap masalah.
3. Pimpinan sebaiknya memberi dorongan yang kuat agar pegawai komitmen terhadap pekerjaan.
4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel bebas yang lebih banyak terhadap semangat kerja, seperti kompensasi, kepuasan 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.
- Moekijat, L. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pionir.
- Priansa. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuh, Alfabeta, Bandung

Jurnal:

- Asri, Warnanti. 2014. Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang KCU Thamrin Jakarta Pusat. Jurnal Serambi Hukum Vol. 08 No. 02.
- Iskandar. 2014, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja pegawai BJB Padalarang, Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship 6 (1).
- Tuhumena, Fernando M.B. dkk. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Komitmen terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017. ISSN 2303-1174.