

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA CIREBON**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan Program Studi Administrasi Pendidikan*



oleh:

Adinda Afiah Syahda

NIM. 1805078

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

2022

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA CIREBON**

oleh:

Adinda Afiah Syahda

Sebuah Skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Administrasi Pendidikan

© Adinda Afiah Syahda

Universitas Pendidikan Indonesia

2022

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak
ulang, *fotocopy*, atau cara lainnya tanpa seizin dari penulis.

ADINDA AFIAH SYAHDA

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA CIREBON**

disetujui dan disahkan oleh pembimbing:

Pembimbing I



Dr. Asep Suryana, M.Pd.

NIP. 19720312 199903 1 002

Pembimbing II



Dr. Cicih Sutarsih, M. Pd.

NIP. 19700929 199802 2 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Administrasi Pendidikan FIP UPI



Dr. Sururi, M.Pd.

NIP. 19701109 199802 1 001

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Cirebon. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini pegawai Dinas Pendidikan Kota Cirebon yang berjumlah 144 pegawai. Sampel dihitung menggunakan rumus menurut Akdon dan Sahlan yang berdasarkan pada tingkat kesalahan 10% sebanyak 64 pegawai. Uji normalitas dilakukan menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov*. Perhitungan diolah menggunakan program *SPSS versi 26.0 for Windows*. Hasil pengolahan data koefisien korelasi sebesar 0,511 yang artinya Iklim Organisasi memiliki korelasi atau hubungan yang cukup kuat dengan Disiplin Kerja Pegawai. Untuk koefisien determinasi diperoleh sebesar 26,1%, artinya Disiplin Kerja Pegawai ditentukan oleh Iklim Organisasi sebesar 26,1% dan selebihnya 73,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi variabel penelitian ini. Hasil persamaan regresi memberikan gambaran terdapat ketergantungan antara Disiplin Kerja Pegawai atas Iklim Organisasi dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 24,632 + 0,508X$. Artinya, apabila iklim organisasi naik sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerjapegawai sebesar 0,508. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dapat berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien determinasi sebesar 26,1% terhadap disiplin kerja pegawai, dan selebihnya ditentukan oleh faktor lain. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan, pelajaran maupun referensi bagi peneliti selanjutnya dengan melihat faktor lainnya seperti pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lain-lain.

Kata Kunci: Disiplin Kerja Pegawai, Iklim Organisasi, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational climate on the work discipline of employees in the Cirebon City Education Office. The research approach used is descriptive research with a quantitative approach. The population of this study was 144 employees of the Cirebon City Education Office. The sample was calculated using a formula according to Akdon and Sahlan which was based on a 10% error rate of 64 employees. The normality test is carried out using the formula of Kolmogorov Smirnov. Calculations are processed using the SPSS program version 26.0 for Windows. The results of data processing a correlation coefficient of 0.511, which means that the Organizational Climate has a fairly strong correlation or relationship with Employee Work Discipline. The coefficient of determination was obtained at 26.1%, meaning that Employee Work Discipline was determined by the Organizational Climate of 26.1% and the remaining 73.9% was determined by other factors that were not variables of this study. The results of the regression equation provide an illustration of the dependence between Employee Work Discipline on the Organizational Climate and the regression equation $\hat{Y} = 24.632 + 0.508X$. That is, if the organizational climate increases by one unit, it will be followed by an increase in staffing discipline by 0.508. This study can be concluded that the organizational climate can have a positive and significant effect with a coefficient of determination of 26.1% on employee work discipline, and the rest is determined by other factors. The results of this study are expected to be used as input, lessons and references for subsequent researchers by looking at other factors such as the influence of leadership, job satisfaction, work motivation, and others.

Keywords: *Employee Work Discipline, Human Resources, Organizational Climate.*

DAFTAR PUSTAKA

1. Peraturan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Perka Nomor 1 Tahun 2015 tentang hari kerja dan jam kerja.

2. Buku

Akdon & Hadi, S. (2005) Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen. Bandung: Dewa Ruchi.

Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara.

----- (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Darmadi, H. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.

E. Atkinson, Philip. 1999. *Manajemen Waktu Yang Efektif*. Jakarta: Binarupa Aksara.

Fachruddin, I. (2009). *Desain Penelitian*. Malang: Universitas Islam Negeri.

Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Higgins. (1994). *Hubungan Kepemimpinan dengan iklim organisasi dan Kepuasan Kerja Terjemahan Abdul Rasyid dan Ramelan*. Jakarta: PPM.

- Husein, Umar. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kolb, D & Rubin (1984). *Organizational Psychology An Experiential Approach to Organizational Behaviour*. USA: Prenticc-Hall.
- Lewin, Kurt.(1970). *Instructional Design Theory and Models : An Overview of Their Current Status*, Charles M. Regeluth (ed),Lawrence Erlbaum Associates, London.
- Lussier, N& Hendon, J. (2017).*Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*.New York: Mc Graw Hill.
- Nasution. (2009). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara. Permendiknas No. 22 Tahun 2006 tentang Standar Isi.
- Natsir, A.(2004). *Penanganan Komunitas Adat Terpencil Di Indonesia Metode Dan Pendekatan. Prosiding Seminar Pengembangan Kawasan Tertinggal Berbasis Komunitas Adat Terpencil*. Jakarta. Direktorat Pengembangan Kawasan Khusus dan Tertinggal BAPPENAS.
- Prihantoro, A. (2019). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin Lingkungan Kerja Dan Komitmen*. Deepublish.
- Prijodarminto, S. (1994). *Disiplin Menuju Sukses*. Jakarta : Pradaya Paramita.
- Riduwan. (2009). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- (2011). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Cetakan Ke-4*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Sagala, S. (2016). *Memahami Organisasi Pendidikan: Budaya dan Reinventing, Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Grup.

- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbitan STIE.
- Siswanto, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku (Alih Bahasa Magdalena)*. Jakarta : Erlangga.
- Stringer. Robert. (2002). *Leadership and Organizational Climate Upper Saddle River*. New Jersey: Printice Hall.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- .(2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R & Nurhayati, E. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Yrama Widya.
- Supranto, J. (2000). *Teknik Sampling untuk Survei dan Eksperimen*. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Susanto. (1989). *Manajemen Personalialia*. Gunung Agung. Bandung
- Susanty, E. (2013). *Iklim Organisasi : Manfaatnya Bagi Organisasi*. Semnas Fekon: *Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan*.
- Sutrisno, E.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Tagiuri, R. dan Litwin, G. (1968). *Organizational Climate: Expectations of a Concept*. Boston: Harvard University Press

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Ed.1. Jakarta: Salemba Empat.

----- (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 3. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Zainal, V. dkk (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset.

Zamzam, Fakhry., Tien Yustini., & Havis A. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasionalisasi)*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Zeithaml, Valarie A and Bitner. (2000). *Service Marketing 2nd edition : Integrating Customer Focus*. New York. McGraw-Hill Inc.

3. Artikel Jurnal

Candrayanto dkk (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3 No.5 Januari 2016.

Hasyim & Pasaribu, F. (2021). *Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. Jurnal Humaniora*, Vol. 5, No. 1 April 2021 : 153-169

Hermaya, Z & Yuniawan, A. (2018). *Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja*. Diponegoro Journal Of Management. Volume 7, Nomor 1, Tahun 2018, Halaman 1-15.

Higgins, 1994, *Iklim Organisasi ; Definisi, Pendekatan, Dimensi dan Faktor Yang Mempengaruhi Ikim Organisasi, Jurnal Manajemen Sumer Daya Manusia, Juni 2009*.

- Kartono & Ningsih, S (2019). *Pengembangan Karier dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*. [Vol 16, No 1 \(2019\)](#).
- Singal dkk. 2018. *Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Di Bank Mandiri Area Manado)*. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2678 – 2687.
- Susilawati, dkk. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja*. Konferensi Nasional Ilmu Sosial & Teknologi (KNiST). Maret 2016, pp. 1-6.
- Tarigan, G.K. 2016. “*Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda*”. *E-Journal Psikologi*, Vol. 4, No. 4, h. 472–480.