



How to Cite:

Gunawan, B. I (2019). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA MELALUI DISIPLIN KERJA DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH. SEIKO : Journal of Management & Business, 2(2), 204 – 224.

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA MELALUI DISIPLIN
KERJA DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH**

Gunawan Bata Ilyas*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar, Indonesia

Email : fadelgun@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Sampel menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu. Semua sampel berjumlah 100 responden pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara langsung kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada pegawai yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda dan analisis jalur.

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (2) motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (3) iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (4) motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (5) iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui Disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba (6) motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui Disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten

Bulukumba (7) disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba

Kata Kunci: "Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Efektivitas Kerja".

ABSTRACT

These research applied in Office of the Regional Secretariat of Bulukumba Regency. The sample uses the purposive sampling, that is, sampling based on certain considerations or criteria. All samples of 100 respondents at Office of the Regional Secretariat of Bulukumba Regency. A method of data used is live interview to the many involved in the problem under discussion and give a questionnaire for employee according to research conducted. Data analysis was done using multiple linear regression analysis and path analysis.

The results of an analysis of shows that (1) organizational climate is a influenced to discipline at Office of the Regional Secretariat of Bulukumba Regency, (2) work motivation is a influenced to discipline at Office of the Regional Secretariat of Bulukumba Regency, (3) organizational climate is a influenced to work effectiveness at Office of the Regional Secretariat of Bulukumba Regency, and (4) work motivation a influence to work effectiveness at Office of the Regional Secretariat of Bulukumba Regency, (5) organizational climate is a influenced to work effectiveness trough discipline at Office of the Regional Secretariat of Bulukumba Regency, and (6) work motivation a influence to work effectiveness trough discipline at Office of the Regional Secretariat of Bulukumba Regency (7) discipline a influence to work effectiveness at Office of the Regional Secretariat of Bulukumba Regency

Keywords: "Organizational climate, Work motivation, Discipline and Work effectiveness".

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah tenaga-tenaga yang mempunyai kemampuan dan dapat memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memiliki sikap dan semangat kerja yang tinggi. Organisasi yang memiliki personel seperti ini akan mampu meningkatkan kualitas kerjanya dan mampu untuk memajukan organisasi, sebab semua pekerjaan sangat memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang baik.

Faktor utama kenapa manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dalam pencapaian taraf hidup yang lebih baik dan sukses dalam bekerja tidak lepas dari motivasi kerja, dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya efektivitas kerja.

Efektivitas dan efisiensi kerja akan tercapai melalui penataan administrasi yang sempurna. Dan setiap kegiatan dengan program serta tujuan yang ingin dicapai,

sehingga di dalam pelaksanaan kegiatan tersebut segala program dan tujuan dapat tercapai maka setiap bagian yang terlibat di dalam pelaksanaan kegiatan harus memiliki pembagian-pembagian tugas yang jelas serta dapat dipertanggung jawabkan di dalam hasil pelaksanaannya.

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerjasama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dengan adanya sekelompok orang yang bekerjasama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh satu orang. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada seberapa efektif organisasi memupuk bakat orang-orangnya seraya meminimalkan kelemahan mereka. Efektivitas organisasi tergantung pada efektivitas sumber daya manusianya.

Menurut Siagian (2007) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Menurut Umar (2003) efektivitas merupakan harapan yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Sedangkan menurut Hadyaningrat (2009) efektivitas adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang yang sedang melaksanakan aktivitas untuk mendapatkan atau melahirkan hasil dari kegiatan itu. Disamping itu Schermerhon (2008), mengatakan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas dan tujuan.

Iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap disiplin. Wirawan (2007) mendefinisikan iklim dalam organisasi secara luas, bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap, perilaku organisasi dan kinerja anggota. Iklim organisasi yang baik akan membantu meningkatkan disiplin kerja pada pegawai. Konsep tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria Barokah (2013), Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara iklim organisasi dengan kedisiplinan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Gabriel Kawas Tarigan (2016), dari hasil penelitian di dapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kedisiplinan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Nadzirun (2016), dari hasil penelitian di dapat kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Selain faktor iklim organisasi yang berpengaruh terhadap disiplin, faktor motivasi kerja juga mempengaruhi disiplin. Hasibuan (2006) mengatakan bahwa diantara tujuan motivasi tersebut adalah menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, serta dapat meningkatkan kedisiplinan seseorang dalam bekerja. Konsep tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trio Saputra (2017), Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sharief, R. Moch Adhitya Azhar (2016), dari hasil penelitian di dapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh

motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Pratomo Agung Teguh Prasetyo (2017), dari hasil penelitian di dapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai.

Iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja. Disiplin kerja merupakan merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi (Subekti D., 2001). Disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar. Konsep tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Suci Rainawati (2013), Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara iklim organisasi dengan efektivitas kerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Zainir (2017), dari hasil penelitian di dapat kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Utami, Rizki Putri (2014), dari hasil penelitian di dapat kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Selain faktor iklim organisasi yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja, faktor motivasi kerja juga mempengaruhi efektivitas kerja. Wursanto (2008) mengatakan motivasi sangat penting dimiliki oleh pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Apabila semangat kerja pegawai tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah suatu prestasi kerja yang baik. Motivasi merupakan mata rantai penghubung antara mengetahui apa yang harus dilakukan dalam pekerjaan, memiliki kemampuan untuk mengerjakannya dan prestasi kerja yang sesungguhnya. Apabila prestasi kerja baik efektivitas kerja pegawai akan semakin tinggi. Konsep tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asfendi (2011), Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Endep Suherli (2013), dari hasil penelitian di dapat kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap efektivitas Kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yuli Astria, Yuli (2013), dari hasil penelitian di dapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap efektivitas kerja.

Selain faktor-faktor iklim organisasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi disiplin dan efektivitas kerja pada penjelasan diatas, disiplin juga mempengaruhi efektivitas kerja. Hasibuan (2003) mengatakan bahwa pada dasarnya salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang pada suatu organisasi adalah dengan melakukan pengawasan melekat, Waskat adalah tindakan nyata dengan efektivitas yang tinggi dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Konsep tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama, Dani (2016), Temuan hasil penelitian

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Gina Regiana (2017), dari hasil penelitian di dapat kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Asfendi (2011), dari hasil penelitian di dapat kesimpulan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai.

Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kabupaten Bulukumba yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Bulukumba. Sekretaris Daerah Kabupaten Bulukumba diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas Bupati Bulukumba. Sekretaris Daerah Kabupaten Bulukumba mempunyai tugas: (1) memimpin penyelenggaraan tugas dan fungsi Sekretariat Daerah sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan (2) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kabupaten Bulukumba yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Bulukumba. Sekretaris Daerah Kabupaten Bulukumba diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas Bupati Bulukumba. Sekretaris Daerah Kabupaten Bulukumba mempunyai tugas: (1) memimpin penyelenggaraan tugas dan fungsi Sekretariat Daerah sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan (2) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba adalah masalah motivasi pegawai yang relatif masih rendah yang mengakibatkan kinerja yang cenderung menurun. Hal ini dapat dilihat dari target pekerjaan yang tidak mencapai realisasi yang telah ditetapkan bersama, terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga belum memberikan dampak positif terhadap pencapaian kinerja yang diharapkan. Selain itu masalah kedisiplinan pekerjaan pegawai yang relatif masih rendah, hal ini dapat dilihat dari target pekerjaan yang tidak mencapai realisasi yang telah ditetapkan bersama, sehingga belum memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja yang diharapkan. Rendahnya kedisiplinan pekerjaan pegawai dapat dilihat dari aparat masih suka membolos pada saat jam dinas, pegawai kurang mentaati terhadap peraturan yang telah disepakati, banyak pegawai yang masih kurang pandai memanfaatkan waktu kerja untuk menghasilkan hal-hal yang berguna bagi organisasi maupun kurang serius dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh faktor disiplin kerja yang kurang memadai sehingga mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan yang diharapkan, maka ini akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalah

gunaan hak dan kewajiban yang akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan-persoalan ini semakin bertumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan di sekitarnya. Terkait dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba terdapat sejumlah informasi awal yang dapat dijadikan dasar penelitian ini seperti, Hasil penelitian awal juga mengindikasikan sebagian kecil pegawai di Kantor Sekretariat Kabupaten Bulukumba masih merasa kurang mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal dalam berbagai tugas yang dikerjakan. Dalam banyak hal para pegawai menyatakan kurang memiliki kecakapan, keterampilan serta pengalaman yang mendukung pekerjaannya, hal ini salah satu sebabnya adalah kurangnya efektivitas kerja pegawai dalam bekerja.

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori seperti yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya, dan juga berdasarkan kerangka pikir yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.
3. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.
5. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja melalui disiplin di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja melalui disiplin di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.
7. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja melalui disiplin di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Pemilihan lokasi didasarkan bahwa di

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba ini representatif untuk mewakili penelitian mengenai iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja melalui disiplin. Penelitian ini berlangsung kurang lebih dua bulan, yaitu pada mulai dari Agustus 2018 sampai dengan September 2018 atau sampai data yang diperlukan terhadap sejumlah sampel yang ditetapkan dan data sekunder sebagai data pendukung.

Adapun *reduced form* yang digunakan berdasarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

1. Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin:

$$Y_1 = f(X_1, X_2)$$

$$Y_1 = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \varepsilon_1 \quad (1)$$

Dimana: α_0 , α_1 , dan α_2 adalah parameter yang akan ditaksir dan ε_1 adalah *error term* disiplin.

2. Pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan disiplin terhadap efektivitas kerja:

3. $Y_2 = f(X_1, X_2, Y_1)$

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + \varepsilon_2 \quad (2)$$

Dimana: β_0 , β_1 , β_2 , dan β_3 adalah parameter yang akan ditaksir dan ε_2 adalah *error term* efektivitas kerja. Persamaan (2) dapat disederhanakan menjadi

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 (\alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \varepsilon_1) + \varepsilon_2$$

$$Y_2 = (\beta_0 + \beta_3 \alpha_0) + (\beta_1 + \beta_3 \alpha_1) X_1 + (\beta_2 + \beta_3 \alpha_2) X_2 + (\beta_3 \varepsilon_1 + \varepsilon_2)$$

$$Y_2 = \theta_0 + \theta_1 X_1 + \theta_2 X_2 + \mu_2$$

Dimana :

$$\theta_0 = (\beta_0 + \beta_3 \alpha_0) = \text{konstanta untuk } Y_2$$

$$\theta_1 = (\beta_1 + \beta_3 \alpha_1) = \text{total pengaruh } X_1 \text{ terhadap } Y_2$$

$$\theta_2 = (\beta_2 + \beta_3 \alpha_2) = \text{total pengaruh } X_2 \text{ terhadap } Y_2$$

$$\mu_2 = (\beta_3 \varepsilon_1 + \varepsilon_2) = \text{Error term dari } Y_2$$

Keterangan:

1. Konstanta

$$\alpha_0 = \text{konstanta untuk } Y_1$$

$$\theta_0 = (\beta_0 + \beta_3 \alpha_0) = \text{konstanta untuk } Y_2$$

2. Pengaruh langsung (*direct effect*)

$$\alpha_1 = \text{Pengaruh langsung } X_1 \text{ terhadap } Y_1$$

$$\alpha_2 = \text{Pengaruh langsung } X_2 \text{ terhadap } Y_1$$

$$\beta_1 = \text{Pengaruh langsung } X_1 \text{ terhadap } Y_2$$

$$\beta_2 = \text{Pengaruh langsung } X_2 \text{ terhadap } Y_2$$

$$\beta_3 = \text{Pengaruh langsung } Y_1 \text{ terhadap } Y_2$$

3. Pengaruh tak langsung (*indirect effect*)

$$\beta_3 \alpha_1 = \text{Pengaruh tak langsung } X_1 \text{ terhadap } Y_2 \text{ melalui } Y_1$$

$$\beta_3 \alpha_2 = \text{Pengaruh tak langsung } X_2 \text{ terhadap } Y_2 \text{ melalui } Y_1$$

4. Error term

$$\varepsilon_1 = \text{Error term dari } Y_1$$

$$\mu_2 = (\beta_3 \varepsilon_1 + \varepsilon_2) = \text{Error term dari } Y_2$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 19.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 1
Output Hasil Regresi Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	4.199	2.048		2.051	.043
Iklim organisasi (x1)	.355	.053	.532	6.682	.000
Motivasi kerja (x2)	.322	.096	.267	3.358	.001

a. Dependent Variable: disiplin (Y1)

Sumber : Data primer, diolah 2018

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu: $Y_1 = 4.199 + 0.355 X_1 + 0.322 X_2$. persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin adalah positif dimana saat iklim organisasi dan motivasi kerja membaik akan meningkatkan disiplin. Ini mengindikasikan bahwa saat iklim organisasi dan motivasi kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan disiplin.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diperoleh interpretasi model persamaan regresi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4.199, menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu iklim organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) sama dengan nol, maka variabel bebas disiplin (Y_1) akan meningkat sebesar 4.199 satuan. Artinya dengan tanpa iklim organisasi dan motivasi kerja, maka diprediksikan disiplin akan meningkat sebesar 4.199 satuan.
2. Hasil analisis regresi iklim organisasi (X_1) terhadap disiplin (Y_1) diperoleh suatu persamaan regresi prediktor yaitu $Y_1 = 4.199 + 0.355 X_1$ yang menyatakan jika nilai iklim organisasi (X_1) nol maka nilai disiplin (Y_1) adalah sebesar 4.199 dan setiap kenaikan iklim organisasi (X_1) 1 satuan maka akan menaikkan disiplin (Y_1) sebesar 0.355 satuan.
3. Hasil analisis regresi motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin (Y_1) diperoleh suatu persamaan regresi prediktor yaitu $Y_1 = 4.199 + 0.322 X_2$ yang menyatakan jika nilai motivasi kerja nol maka nilai disiplin (Y_1) adalah sebesar 4.199 dan setiap

kenaikan motivasi kerja (X_2) 1 satuan maka akan menaikkan disiplin (Y_1) sebesar 0.322 satuan.

Analisis Regresi Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja

Untuk melihat pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan disiplin terhadap efektivitas kerja, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 19.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 2
Output Hasil Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Efektivitas Kerja

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.181	1.190	Beta	t	Sig.
	Iklim organisasi (x1)	.133	.037	.287	3.632	.000
	Motivasi kerja (x2)	.273	.058	.328	4.746	.000
	Disiplin (y1)	.272	.058	.392	4.702	.000
a. Dependent Variable: efektivitas kerja (Y2)						

a. Dependent Variable: efektivitas kerja (Y2)

Sumber : Data primer, diolah 2018

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu: $Y_2 = 5.181 + 0.133 X_1 + 0.273 X_2 + 0.272 Y_1$. persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja dan disiplin terhadap efektivitas kerja adalah positif dimana saat iklim organisasi, motivasi kerja dan disiplin membaik akan meningkatkan efektivitas kerja. Ini mengindikasikan bahwa saat iklim organisasi, motivasi kerja dan disiplin meningkat maka akan diikuti peningkatan efektivitas kerja.

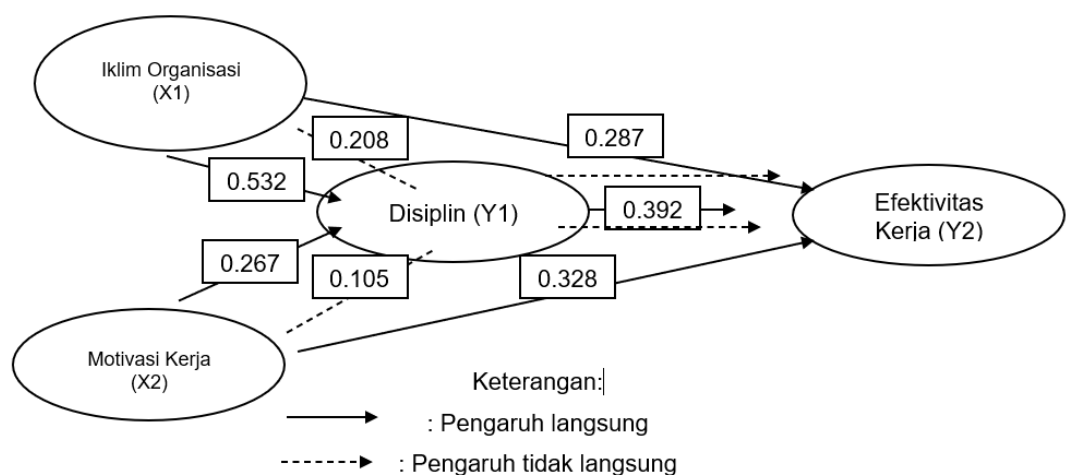
Berdasarkan Tabel 2 dapat diperoleh interpretasi model persamaan regresi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5.181, menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu iklim organisasi (X_1), iklim organisasi (X_2), dan disiplin (Y_1) sama dengan nol, maka variabel bebas efektivitas kerja (Y_2) akan meningkat sebesar 5.181 satuan. Artinya dengan tanpa iklim organisasi, motivasi kerja dan disiplin, maka diprediksikan efektivitas kerja akan meningkat sebesar 5.181 satuan.
2. Hasil analisis regresi iklim organisasi (X_1) terhadap efektivitas kerja (Y_2) diperoleh suatu persamaan regresi prediktor yaitu $Y_2 = 5.181 + 0.133 X_1$ yang menyatakan jika nilai iklim organisasi (X_1) nol maka nilai efektivitas kerja (Y_2) adalah sebesar 5.181 dan setiap kenaikan iklim organisasi (X_1) 1 satuan maka akan menaikkan efektivitas kerja (Y_2) sebesar 0.133 satuan.

3. Hasil analisis regresi motivasi kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja (Y_2) diperoleh suatu persamaan regresi prediktor yaitu $Y_2 = 5.181 + 0.273 X_2$ yang menyatakan jika nilai motivasi kerja nol maka nilai efektivitas kerja (Y_2) adalah sebesar 5.181 dan setiap kenaikan motivasi kerja (X_2) 1 satuan maka akan menaikkan efektivitas kerja (Y_2) sebesar 0.273 satuan.
4. Hasil analisis regresi disiplin (Y_1) terhadap efektivitas kerja (Y) diperoleh suatu persamaan regresi prediktor yaitu $Y_2 = 5.181 + 0.272 Y_1$ yang menyatakan jika nilai disiplin (Y_1) nol maka nilai efektivitas kerja (Y_2) adalah sebesar 5.181 dan setiap kenaikan disiplin (Y_2) 1 satuan maka akan menaikkan efektivitas kerja (Y_2) sebesar 0.272 satuan.

Analisis Jalur

Selain menggunakan variabel independen (X) lebih dari satu variabel, penelitian ini juga menggunakan variabel intervening. Variabel intervening merupakan variabel antara/mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011). Berikut ini analisis jalur untuk menguji pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin dan efektivitas kerja, kemudian apakah pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja dimediasi oleh disiplin dengan dengan gambar berikut ini:



Gambar 1 Analisis Jalur

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat pengaruh antar variabel baik secara langsung, tidak langsung dan pengaruh total, yang diantaranya adalah:

Pengaruh Langsung

Untuk memudahkan dalam menganalisis hubungan fungsional antar variabel kemudian nilai koefisien disusun dalam bentuk Tabel 4.16 sebagaimana di tampilkan pada tabel di berikut,

Tabel 2
Pengaruh Langsung

Variabel Independen	Variabel Dependen	Simbol	Beta Koe	Sig	SE
Iklim organisasi (X1)	Disiplin (Y1)	X1--> Y1	0.532	0.000	0.053
Motivasi kerja (X2)		X2--> Y1	0.267	0.001	0.096
Iklim organisasi (X1)	Efektivitas kerja (Y2)	X1--> Y2	0.287	0.000	0.037
Motivasi kerja (X2)		X2--> Y2	0.328	0.000	0.058
Disiplin (Y1)		Y1--> Y2	0.392	0.000	0.058

Sumber: Hasil Komputasi lampiran

Berdasarkan Tabel 2 yaitu pengaruh langsung menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap disiplin

Beta koefisien pengaruh iklim organisasi (X1) terhadap disiplin (Y1) sebesar 0.532 dengan nilai SE sebesar 0.053 pada taraf signifikansi 0.000. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap disiplin (Y1). Ini berarti bahwa peningkatan iklim organisasi (X1), akan diikuti dengan peningkatan disiplin (Y1) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya disiplin (Y1) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh iklim organisasi (X1) terhadap disiplin (Y1) sebesar 0.532 dengan signifikansi 0.000 atau di bawah 0.05. Ini berarti iklim organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin (Y1), dengan demikian maka **hipotesis 1** yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.

2. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap disiplin

Beta koefisien pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap disiplin (Y1) sebesar 0.267 dengan nilai SE sebesar 0.096 pada taraf signifikansi 0.001. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap disiplin (Y1). Ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja (X2), akan diikuti dengan peningkatan disiplin (Y1) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya disiplin (Y1) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap disiplin (Y1) sebesar 0.267 dengan signifikansi 0.001 atau di bawah 0.05. Ini berarti motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin (Y1), dengan demikian maka **hipotesis 2** yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.

3. Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap efektivitas kerja

Beta koefisien pengaruh iklim organisasi (X1) terhadap efektivitas kerja (Y2) sebesar 0.287 dengan nilai SE sebesar 0.037 pada taraf signifikansi 0.000. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja (Y2). Ini berarti bahwa peningkatan iklim organisasi (X1), akan diikuti dengan peningkatan efektivitas kerja (Y2) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya efektivitas kerja (Y2) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh iklim organisasi (X1) terhadap efektivitas kerja (Y2) sebesar 0.287 dengan signifikansi 0.000 atau di bawah 0.05. Ini berarti iklim organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y2), dengan demikian maka **hipotesis 3** yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.

4. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap efektivitas kerja

Beta koefisien pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap efektivitas kerja (Y2) sebesar 0.328 dengan nilai SE sebesar 0.058 pada taraf signifikansi 0.000. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja (Y2). Ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja (X2), akan diikuti dengan peningkatan efektivitas kerja (Y2) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya disiplin (Y1) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap efektivitas kerja (Y2) sebesar 0.328 dengan signifikansi 0.000 atau di bawah 0.05. Ini berarti motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y2), dengan demikian maka **hipotesis 4** yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.

5. Pengaruh langsung disiplin terhadap efektivitas kerja

Beta koefisien pengaruh disiplin (Y1) terhadap efektivitas kerja (Y2) sebesar 0.392 dengan nilai SE sebesar 0.058 pada taraf signifikansi 0.000. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa disiplin (Y1) berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja (Y2). Ini berarti bahwa peningkatan disiplin (Y1), akan diikuti dengan peningkatan efektivitas kerja (Y2) dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya disiplin (Y1) dianggap konstan. Nilai statistik beta koefisien pengaruh disiplin (Y1) terhadap efektivitas kerja (Y2) sebesar 0.392 dengan signifikansi 0.000 atau di bawah 0.05. Ini berarti disiplin (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y2), dengan demikian maka **hipotesis 7** yang menyatakan disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.

Pengaruh Tidak Langsung

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung maka digunakan uji sobel. $z\text{-value} = a*b/\text{SQRT}(b^2*s_a^2 + a^2*s_b^2)$. a = nilai koefisien $x \rightarrow y$. Berdasarkan hasil skema sebagaimana disajikan dalam Gambar 4.1, diperoleh pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), variabel independen, yakni iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin dan efektivitas kerja. sebagaimana dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3
Pengaruh Tidak Langsung

Keterangan	Simbol	Koefisien
Pengaruh tidak langsung iklim organisasi (X1) terhadap efektivitas kerja (Y2) melalui disiplin (Y1)	$X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2$	0.208
Pengaruh tidak langsung motivasi kerja (X2) terhadap efektivitas kerja (Y2) melalui disiplin (Y1)	$X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2$	0.105

Sumber : Lampiran output

Berdasarkan Tabel 3, pengaruh tidak langsung dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap efektivitas kerja melalui disiplin.
Pengaruh tidak langsung iklim organisasi (X1) terhadap efektivitas kerja (Y2) adalah perkalian nilai beta koefisien iklim organisasi (X1) terhadap disiplin (Y1) dengan nilai beta koefisien disiplin (Y1) terhadap efektivitas kerja (Y2), yaitu $0.532 \times 0.392 = 0.208$. Dengan demikian pengaruh tidak langsung iklim organisasi (X1) terhadap efektivitas kerja (Y2) melalui disiplin (Y1) adalah sebesar 0.208. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung iklim organisasi (X1) melalui disiplin (Y1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y2). Dengan demikian maka **hipotesis 5** yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui disiplin di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.
2. Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap efektivitas kerja melalui disiplin
Pengaruh tidak langsung motivasi kerja (X2) terhadap efektivitas kerja (Y2) adalah perkalian nilai beta koefisien motivasi kerja (X2) terhadap disiplin (Y1) dengan nilai beta koefisien disiplin (Y1) terhadap efektivitas kerja (Y2), yaitu $0.267 \times 0.392 = 0.105$. Dengan demikian pengaruh tidak langsung motivasi kerja (X2) terhadap efektivitas kerja (Y2) melalui disiplin (Y1) adalah sebesar 0.105. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi kerja (X2) melalui disiplin (Y1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y2). Dengan demikian maka **hipotesis 6** yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui disiplin di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, **terbukti**.

Pengaruh Total

Berdasarkan hasil skema sebagaimana disajikan dalam Gambar 4.1, diperoleh pengaruh total (*total effect*), variabel independen, yakni iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja. sebagaimana dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4
Pengaruh Total

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien
Iklim organisasi (X1)	Efektivitas kerja (Y2)	0.495
Motivasi kerja (X2)		0.433
Disiplin (Y1)		0.392

Sumber: Hasil Komputasi lampiran

Berdasarkan Tabel 4, pengaruh total dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh total iklim organisasi (X1) terhadap efektivitas kerja (Y2) adalah sebesar pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu: $0.287 + 0.208 = 0.495$. Ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja melalui penggabungan pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0.495.
2. Pengaruh total Motivasi kerja (X2) terhadap efektivitas kerja (Y2) adalah sebesar pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu: $0.328 + 0.105 = 0.433$. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja melalui penggabungan pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0.433.
3. Pengaruh total disiplin (Y1) terhadap efektivitas kerja (Y2) adalah sebesar 0.392. Ini mengindikasikan bahwa disiplin dapat meningkatkan efektivitas kerja melalui penggabungan pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 0.392.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Disiplin

Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap disiplin adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan iklim organisasi akan diikuti dengan perbaikan disiplin dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya iklim organisasi dianggap konstan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap disiplin. Hal ini terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung, didapatkan hasil iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Wirawan (2007) mendefinisikan iklim dalam organisasi secara luas, bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap, perilaku organisasi dan kinerja anggota. Iklim organisasi yang baik akan membantu meningkatkan disiplin kerja pada pegawai.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Fitria Barokah (2013), kesimpulan yang di dapat ada hubungan positif signifikan antara iklim organisasi dengan kedisiplinan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Gabriel Kawas Tarigan (2016), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kedisiplinan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Nadzirun (2016), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Implikasi manajerial pada pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin adalah suatu sikap pegawai yang patuh dan taat terhadap norma dan peraturan yang telah ditetapkan oleh tempat kerjanya yaitu dengan meningkatkan iklim organisasi dengan cara lingkungan eksternal, yaitu lingkungan eksternal organisasi mempengaruhi perilaku pegawai, kemudian strategi organisasi, yaitu strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung, selanjutnya pengaturan organisasi, yaitu pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi, kemudian kekuatan sejarah, yaitu semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya dan terakhir kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi pegawai.

B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap disiplin adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti dengan perbaikan disiplin dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya motivasi kerja dianggap konstan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap disiplin. Hal ini terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung, didapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2006) mengatakan bahwa diantara tujuan motivasi tersebut adalah menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, serta dapat meningkatkan kedisiplinan seseorang dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Trio Saputra (2017), kesimpulan yang di dapat motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sharief, R. Moch Adhitya Azhar (2016), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Pratomo Agung Teguh Prasetyo (2017), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai.

Implikasi manajerial pada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin adalah suatu sikap pegawai yang patuh dan taat terhadap norma dan peraturan yang telah ditetapkan oleh tempat kerjanya yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja dengan cara pengaruh, yaitu upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ingin ditanamkan kepada

orang lain, kemudian pengendalian, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya, selanjutnya ketergantungan, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya, kemudian pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya dan terakhir afiliasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang – orang atas dasar sosial.

C. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kerja

Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap efektivitas kerja adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan iklim organisasi akan diikuti dengan perbaikan efektivitas kerja dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya iklim organisasi dianggap konstan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap efektivitas kerja. Hal ini terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung, didapatkan hasil iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan disiplin kerja merupakan merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi (Subekti D., 2001). Disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Eka Suci Rainawati (2013), kesimpulan yang di dapat terdapat hubungan yang tinggi antara iklim organisasi dengan efektivitas kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Zainir (2017), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Utami, Rizki Putri (2014), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Implikasi manajerial pada pengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh pegawai, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu yaitu dengan meningkatkan iklim organisasi dengan cara lingkungan eksternal, yaitu lingkungan eksternal organisasi mempengaruhi perilaku pegawai, kemudian strategi organisasi, yaitu strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung, selanjutnya pengaturan organisasi, yaitu pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi, kemudian kekuatan sejarah, yaitu semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya dan terakhir kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi pegawai.

D. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap efektivitas kerja adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti dengan perbaikan efektivitas

kerja dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya motivasi kerja dianggap konstan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja. Hal ini terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh langsung, didapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Wursanto (2008) mengatakan motivasi sangat penting dimiliki oleh pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Apabila semangat kerja pegawai tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selasai adalah suatu prestasi kerja yang baik. Motivasi merupakan mata rantai penghubung antara mengetahui apa yang harus dilakukan dalam pekerjaan, memiliki kemampuan untuk mengerjakannya dan prestasi kerja yang sesungguhnya. Apabila prestasi kerja baik efektivitas kerja pegawai akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Asfendi (2011), kesimpulan yang di dapat motivasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Endep Suherli (2013), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap efektivitas Kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yuli Astria, Yuli (2013), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap efektivitas kerja.

Implikasi manajerial pada pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh pegawai, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja dengan cara pengaruh, yaitu upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ingin ditanamkan kepada orang lain, kemudian pengendalian, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya, selanjutnya ketergantungan, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya, kemudian pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya dan terakhir afiliasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang – orang atas dasar sosial.

E. Pengaruh Disiplin terhadap Efektivitas Kerja

Pengaruh variabel disiplin terhadap efektivitas kerja adalah positif. ini berarti bahwa peningkatan disiplin akan diikuti dengan perbaikan efektivitas kerja dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya disiplin dianggap konstan. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap efektivitas kerja. Hal ini terlihat dari hasil analisis jalur pengaruh

langsung, didapatkan hasil disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2003) mengatakan bahwa pada dasarnya salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang pada suatu organisasi adalah dengan melakukan pengawasan melekat, Wasikat adalah tindakan nyata dengan efektivitas yang tinggi dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan wasikat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Pratama, Dani (2016), kesimpulan yang di dapat disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Gina Regiana (2017), berdasar hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Asfendi (2011), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai.

Implikasi manajerial pada pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh pegawai, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu yaitu dengan meningkatkan disiplin dengan cara teladan pemimpin, yaitu pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai kedisiplinan yang baik pula, kemudian balas jasa, yaitu karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap tempat kerjanya, selanjutnya keadilan, yaitu keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik, yaitu ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai dan terakhir yaitu hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

SIMPULAN :

1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi akan mempengaruhi disiplin
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja akan mempengaruhi disiplin
3. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi akan mempengaruhi efektivitas kerja
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja akan mempengaruhi efektivitas kerja

5. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja melalui disiplin di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi akan mempengaruhi efektivitas kerja melalui disiplin.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja melalui disiplin di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja akan mempengaruhi efektivitas kerja melalui disiplin
7. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin akan mempengaruhi efektivitas kerja

REFERENSI :

- Ahmad Nadzirun. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Studi Pada Perum Damri Kendari. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti
- Asfendi. 2011. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Bagian Akademik Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN Suska) Riau. digilib.uir.ac.id/dmdocuments/s2%20adm,asfendi.pdf
- Cooper, Donald R dan C. William Emory, 2004. Metode Penelitian Bisnis. Jilid 1,. Edisi kelima. Penerjemah: Dra. Ellen Gunawan, M.A., dan Iamam. Nurmawan, S.E. Jakarta. Erlangga.
- Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Bengkulu: PT Rineka Cipta
- Davis, Keith dan J. W. Newstorm, 2001, Perilaku Dalam Organisasi, Diterjemahkan Oleh. Agus Dharma, Erlangga, Jakarta
- Eka Suci Rainawati. 2013. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 2013, 2 (1): 763- 776
- Endep Suherli. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kecamatan Lengkong Kota Bandung. Thesis (S2), Unpas. repository.unpas.ac.id/341/
- Ferdinand, Augusty, 2011, Metode Penelitian Manajemen, Edisi Kedua, Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Fitria Barokah. 2013. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kedisiplinan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil. eprints.ums.ac.id/27170/26/02._Naskah_Publikasi.pdf
- Gabriel Kawas Tarigan. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum

- Tirta Kencana Samarinda. eJournal Psikologi, 2016, 4 (4): 472-480 ISSN 2477-2674, ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id
- Georgopolous dan Tannenbaum. 2005. Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gina Regiana. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bidang Layanan Otomasi Perpustakaan Dan Kearsipan. Thesis (S2), UNPAS. <http://repository.unpas.ac.id/27140/>
- Griffin, Jill. 2003. Customer Loyalty : Menumbuhkan Dan. Mempertahankan Pelanggan. Jakarta, Airlangga
- Hakim, Thursan, 2000. Belajar Secara Efektif. Jakarta : Puspa Swara
- Handyaningrat, Soewarno. 2009. Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen, jakarta : CV. Haji Masagung
- Saydam, Gouzali 2005. Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan. Mikro. Jakarta
- Schermerhorn, 2008, Management 8th ed, John Wiley & Sons, Inc, USA
- Sekaran, Uma. 2011. Research Methods for business Edisi I and 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sharief, R. Moch Adhitya Azhar. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Ujungberung Bandung. <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/8355>
- Siagian, Sondang P. 2005. Teori Motivasi dan Aplikasinya. PT Rineka Cipta, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P., 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Singodimedjo, Markum, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya : SMMAS
- Siswanto, Bedjo. 2006. Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru: Bandung
- Situmorang, Syafrizal Helmi, 2008. Analisis Data Penelitian, Medan: USU Press.
- Steers, M. Richard. 2005. Efektifitas Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Stringer, Robert. 2002. Leadership and Organizational Climate. Prentice Hall. New Jersey
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta
- Tangkilisan, Hesel Nogi, 2002. Manajemen Publik, Jakarta : PT. Gramedia Widya Sarana Indonesia
- Tangkilisan, Hesel Nogi. 2005. Implementasi Kebijakan Publik. Yogyakarta: Lukman Offset YPAPI
- Terry ,2006. George R. Prinsip-Prinsip Manajemen. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung
- The Liang Gie. 2007. Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Liberty

- Trio Saputra. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. <https://media.neliti.com/.../114647-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-disipli.pdf>
- Umar, Husein. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Umar, Husein., 2003, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Cetakan kelima Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Uno., Hamzah B. 2009. Teori Motivasi Dan Pengukurannya. Jakarta : Bumi Aksara
- Utami, Rizki Putri. 2014. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Bpmd) Kabupaten Kuningan Provinsi Jawa Barat. Universitas Pendidikan Indonesia. repository.upi.edu/16388/
- Wei, Yinghong dan Neil A. Morgan. 2004. “Supportiveness of Organizational Climate, Market Orientation, and New Product Performance in Chinese Firm”, Journal Product Innovation Management, Vol. 21
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta : Rajawali Pers
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat
- Wursanto. 2008. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta
- Yuli Astria, Yuli. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat. UIN Sunan Gunung Djati Bandung. <http://digilib.uinsgd.ac.id/508/>
- Yuwono, S. 2005, Ikhtisar Komunikasi Administrasi, Yogyakarta, Liberty
- Zainir. 2017. Pengaruh Supervisi Dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru SMPN Di Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi.