



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 21703-21715

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan di Badan Pendapatan Kabupaten Bandung

Norman Burhanuddin¹, Ridlwan Muttaqin², Siti Sarah³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Indonesia Membangun

¹normanburhanuddin@student.inaba.ac.id, ²ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id, ³siti.sarah@inaba.ac.id

Abstrak

Studi ini urgensinya ialah guna mengkaji korelasi antara iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap komitmen pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung. Metode yang digunakan adalah survei kuantitatif. Dari 187 pegawai yang mengisi survei, sebanyak 66 orang dipilih secara acak menggunakan teknik **proportional stratified sampling**. Data dianalisis memanfaatkan pendekatan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Pengumpulan data dilaksanakan dengan survei berskala Likert. Temuan studi memperlihatkan iklim organisasi pengaruhnya positif serta signifikan secara statistik terhadap komitmen pegawai ($F = 31,544$; $p = 0,001$). Analisis statistik juga mengungkapkan disiplin kerja meningkatkan komitmen pegawai ($F = 0,532$; $t = 5,001$; $p = 0,001$). Kombinasi antara disiplin kerja dan iklim organisasi memberi dampak positif signifikan terhadap komitmen kerja. Secara keseluruhan, kedua variabel ini menjelaskan separuh dari variasi komitmen pegawai ($R^2 = 0,510$). Temuan ini mengindikasikan dua faktor paling signifikan dalam meningkatkan komitmen pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung adalah peningkatan standar tempat kerja dan penerapan peraturan yang lebih tegas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penciptaan lingkungan organisasi yang kondusif dan penerapan disiplin kerja yang konsisten menjadi aspek penting dalam meningkatkan komitmen pegawai. Kondisi tersebut diharapkan mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih bertanggung jawab, menjaga kepatuhan terhadap aturan, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penguatan budaya disiplin sehingga komitmen pegawai dapat dipertahankan maupun ditingkatkan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Pegawai, Dinas Pendapatan Daerah, Disiplin Kerja, Dedikasi Kerja, Dan Iklim Organisasi.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia ditatap selaku komponen kunci yang menampilkan keahlian sesuatu organisasi buat menggapai tujuannya. Buat menjamin kinerja organisasi sebaik bisa jadi, baik organisasi publik ataupun komersial wajib mengelola sumber energi manusianya secara efisien. Mutu sumber energi manusia, paling utama pengabdian tiap karyawan terhadap pekerjaannya, sama artinya untuk keberhasilan organisasi semacam tata cara kerja serta kompetensi teknis. Pekerja dengan komitmen besar umumnya menampilkan loyalitas, akuntabilitas, serta kemauan buat membagikan yang terbaik untuk industri. Di sisi lain, pengabdian kerja yang kurang baik bisa menimbulkan beberapa permasalahan, tercantum tingkatan absensi yang lebih besar, disiplin yang kurang baik, produktivitas yang lebih rendah, serta kemauan yang lebih kokoh buat menyudahi dari industri.

Komitmen kerja adalah sejauh mana individu berkomitmen secara emosional terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2022), komitmen organisasi menunjukkan tingkat dukungan karyawan, kesepakatan dengan tujuan perusahaan, dan motivasi untuk tetap menjadi anggota. Karyawan dengan komitmen tinggi akan berusaha sebaik mungkin untuk memenuhi tugas mereka dan membantu bisnis mencapai tujuannya. Sebaliknya, perilaku menarik diri seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa alasan, pelanggaran aturan, dan partisipasi minimal dalam kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan seringkali merupakan tanda komitmen kerja yang rendah. Komitmen organisasi terdiri dari komponen emosional, berkelanjutan, dan normatif (Meyer dan Allen, 1991). Ketika karyawan peduli terhadap pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih setia, proaktif, dan memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Secara empiris, tingkat kehadiran (absensi) merupakan salah satu indikator perilaku paling nyata yang

merefleksikan tinggi rendahnya komitmen organisasi seorang pegawai. Meta-analisis komprehensif berlandaskan Meyet et al. (2002) membuktikan komitmen afektif korelasinya negatif signifikan pada tingkat absensi dan perilaku penarikan diri. Hal ini sejalan dengan temuan Harrison, Newman, dan Roth (2006) yang menegaskan bahwa pegawai dengan komitmen yang lemah cenderung lebih sering mangkir atau datang terlambat sebagai bentuk pelepasan psikologis dari rutinitas dan lingkungan 1 2 kerjanya. Oleh karena itu, penelusuran terhadap data riwayat kehadiran menjadi instrumen diagnostik awal yang valid untuk memotret indikasi masalah komitmen kerja pada suatu instansi publik. Berdasarkan data pra-riset yang diperoleh di lingkungan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Bandung, ditemukan adanya gejala pelemahan komitmen kerja yang tercermin dari tingginya angka indisipliner waktu kehadiran pegawai ditinjau di Tabel 1.

Tabel 1 Data Absensi Pegawai Bapenda Kab.Bandung Berdasarkan Unit Kerja (Periode Maret 2026)

Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Alasan Absen		
			Izin	Tanpa Keterangan	Terlambat
Kepala Badan & Sekretariat	35	21	4	2	22
Bidang Pajak I & II	28	21	3	1	18
Bidang Penagihan & Keberatan	22	21	5	4	26
Bidang Perencanaan & Pengendalian	18	21	2	2	15
UPTD Pelayanan Pajak (Wil. I – V)	84	21	10	9	64
Total Keseluruhan	187	21	24	18	145

Sumber: Data Internale-Absensi Bapenda Kab. Bandung (Diolah:2026)

Salah satu elemen yang memengaruhi dedikasi kerja adalah budaya organisasi. Iklim organisasi, menurut Schneider dkk. (2013), adalah pandangan kolektif karyawan mengenai kebijakan, proses, dan praktik perusahaan yang memengaruhi perilaku mereka di tempat kerja. Iklim organisasi, berlandaskan Litwin dan Stringer (1968), adalah persepsi seseorang tentang lingkungan internal organisasi yang memengaruhi cara mereka berfungsi. Suasana organisasi terdiri dari berbagai elemen, termasuk dukungan kepemimpinan, koneksi karyawan, struktur organisasi, dan program insentif. Motivasi dan keterlibatan karyawan dengan organisasi dapat ditingkatkan dalam lingkungan kerja yang menyenangkan dan menggembirakan. Sebaliknya, suasana organisasi yang tidak kondusif dapat menyebabkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan komitmen karyawan.

Koneksi yang kuat antara suasana organisasi dan tingkat komitmen karyawan ditekankan oleh penelitian terbaru yang menunjukkan betapa pentingnya persepsi positif dari lingkungan internal (Newman et al., 2019) menyatakan bahwa sudut pandang karyawan mengenai lingkungan organisasi yang mendukung adalah indikator utama dalam mengembangkan komitmen emosional, di mana bantuan sosial dari kolega dan atasan memiliki peran yang penting dalam membangun ikatan emosional karyawan kepada organisasi. Oleh karena itu, sebuah studi terbaru oleh Hauff et al. (2022) menegaskan bahwa masalah yang berkaitan dengan iklim kerja, seperti kurangnya fleksibilitas di tempat kerja dan struktur remunerasi yang ambigu, secara bertahap akan mengikis kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap tujuan jangka panjang organisasi.

Di Bapenda Kabupaten Bandung, ketidakpuasan terhadap lingkungan internal awalnya teridentifikasi melalui observasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti. Gejala-gejala seperti koordinasi antar-divisi yang kaku dan kurangnya apresiasi terhadap pencapaian kerja menjadi indikator awal adanya masalah pada iklim organisasi. Untuk memverifikasi dugaan tersebut secara empiris, peneliti menyebarkan instrumen pra-survei kepada 15 pegawai Bapenda. Hasilnya menunjukkan dominasi persepsi negatif, di mana rata-rata 68% responden menyatakan ketidakpuasan terhadap iklim organisasi saat ini. Masalah yang paling mencolok terletak pada sistem penghargaan, karena 80% pegawai merasa instansi belum memberikan pengakuan yang adil atas pencapaian kinerja mereka. Selain itu, 73,33% responden menyoroti komunikasi yang kaku serta kurangnya transparansi antara pimpinan dan bawahan. Tingginya sentimen negatif terkait elemen-elemen mendasar ini mengonfirmasi kerentanan lingkungan kerja di Bapenda Kabupaten Bandung. Hal ini digambarkan dalam tabel 2.

Tabel 2 Hasil Pra-Survei Iklim Organisasi pada Bapenda Kab.Bandung

No	Pernyataan	Persentase Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
1	Komunikasi antara pimpinan dan bawahan di instansi ini berjalan dengan terbuka, transparan, dan tidak kaku	26,67%	73,33%
2	Saya merasa instansi memberikan pengakuan atau penghargaan yang adil ketika pegawai menunjukkan prestasi atau kinerja ekstra	20%	80%
3	Pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas, bimbingan, dan dukungan penuh terhadap inovasi kerja pegawai	33,33%	66,67%
4	Terdapat suasana kekeluargaan yang erat dan kolaborasi yang baik antar rekan kerja/antar bidang dalam menyelesaikan target PAD	46,67%	53,33%
5	Fasilitas dan lingkungan kerja fisik di kantor sangat nyaman dan mendukung kelancaran penyelesaian tugas sehari-hari	33,33%	66,67%
Rata-rata		32%	68%

Sumber: Data Primer Pra-Survei (Diolah Peneliti, 2026)

Pra-survei yang dilakukan terhadap 15 pegawai Bapenda Kabupaten Bandung menunjukkan bahwa iklim organisasi belum berjalan secara optimal. Sebanyak 68% responden menilai iklim organisasi secara negatif. Masalah utama terletak pada sistem penghargaan, di mana 80% responden merasa bahwa organisasi tidak memberikan pengakuan yang adil atas kinerja pegawai. Selain itu, 73,33% responden menganggap komunikasi antara manajemen dan staf kurang terbuka, sementara 66,67% menyatakan bahwa fasilitas kerja belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas. Berbagai temuan ini mengindikasikan perlunya pembenahan pada berbagai aspek di tempat kerja guna meningkatkan keterikatan pegawai.

Selain budaya perusahaan, disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan dedikasi karyawan. Kesiediaan untuk mematuhi segala peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan merupakan hal yang dimaksud oleh Sutrisno (2016) saat membahas mengenai disiplin kerja. Hasibuan (2017) berpendapat tingkat kedisiplinan

di tempat kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi prosedur, bertanggung jawab atas tindakan mereka, serta menaati berbagai prinsip yang ditetapkan. Lingkungan kerja yang sangat disiplin akan menghasilkan karyawan setia yang secara konsisten memberikan upaya terbaik bagi perusahaan. Keterkaitan antara kepatuhan dan komitmen ini semakin diperkuat oleh temuan empiris dalam literatur manajemen SDM kontemporer. Penelitian yang dilakukan oleh Setyaningrum dan Muafi (2022) pada entitas pelayanan public membuktikan bahwa pelanggaran terhadap norma kedisiplinan mencerminkan adanya degradasi pada komitmen normatif dan afektif pegawai. Ketika tingkat kepatuhan terhadap jam kerja maupun standar operasional merosot, hal tersebut menjadi manifestasi langsung dari melemahnya keterikatan emosional serta hilangnya rasa kewajiban pegawai terhadap institusi. Lebih lanjut, Tentama dan Pranungsari (2021) menegaskan bahwa disiplin kerja bukan sekedar kepatuhan presensi, melainkan kompa smoral yang mengarahkan pegawai untuk tidak melakukan penarikan diri dari tugas utamanya, sehingga disiplin yang rendah merupakan prediktor kuat bagi anjloknya komitmen organisasi.

Realitas teoretis tersebut sejalan dengan gejala yang terpotret pada manajemen SDM di Bapenda Kabupaten Bandung. Tingginya angka keterlambatan dan indikasi mangkir pada data absensi Tabel 1.1 merupakan puncak gunung es dari permasalahan indiscipliner yang lebih luas. Hasil perolehan data primer dari 15 pegawai menunjukkan potret indiscipliner yang signifikan, di mana rata-rata 70,67% responden memberikan penilaian

negatif terhadap dimensi disiplin kerja di instansi tersebut. Temuan paling krusial teridentifikasi pada aspek efektivitas waktu, di mana 80% pegawai mengonfirmasi adanya perilaku menunda pekerjaan, serta 73,33% responden yang mengakui ketidak konsistenan terhadap regulasi jam kerja hadir maupun pulang. Tingginya angka penolakan terhadap norma disiplin ini mengonfirmasi bahwa perilaku penarikan diri telah menjadi fenomena nyata di lapangan. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja masih menjadi masalah yang perlu diatasi untuk mendorong komitmen karyawan yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, sebagaimana dirinci dalam Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Pra-Survei Disiplin Kerja pada Bapenda Kab.Bandung

No	Pernyataan	Presentase Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Sebagian besar pegawai di lingkungan kerja saya selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan instansi	26,67%	73,33%
2	Pegawai selalu konsisten mematuhi SOP dalam memberikan pelayanan perpajakan kepada masyarakat	40%	60%
3	Waktu kerja selalu dimanfaatkan secara efektif oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas tanpa banyak menunda pekerjaan	20%	80%
4	Pegawai jarang meninggalkan ruang kerja untuk urusan di luar kepentingan dinas saat jam kerja sedang berlangsung	26,67%	73,33%
5	Terdapat rasa tanggung jawab yang tinggi dari setiap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu	33,33%	66,67%
Rata-rata		29,33%	70,67%

Sumber: Data Primer Pra-Survei (Diolah Peneliti, 2026)

Namun, pada kenyataannya, banyak bisnis masih bergulat dengan berbagai masalah termasuk kurangnya disiplin kerja dan budaya tempat kerja yang negatif. Frekuensi keterlambatan, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, dan rendahnya keterlibatan karyawan di tempat kerja merupakan indikator yang jelas dari hal ini. Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa kurangnya disiplin kerja dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Efektivitas organisasi secara keseluruhan tentu akan terpengaruh oleh keadaan ini, terutama bagi instansi pemerintah yang bertanggung jawab menyediakan layanan masyarakat.

Badan Pendapatan Kabupaten Bandung (BAPENDA) sebagai salah satu instansi pemerintah memiliki peran strategis dalam mengelola pendapatan daerah. Dalam menjalankan tugasnya, instansi ini harus memberikan layanan terbaik kepada publik. Untuk mencapai tujuan ini, harus ada disiplin kerja yang kuat, budaya tempat kerja yang positif, dan individu-individu yang sangat berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Namun, berdasarkan fenomena yang terjadi, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti keterlambatan kehadiran, kurangnya kedisiplinan, serta belum optimalnya keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Fenomena ini, yang diyakini dipengaruhi oleh disiplin kerja dan iklim organisasi, menunjukkan bahwa dedikasi kerja karyawan belum mencapai puncaknya. Budaya tempat kerja yang tidak menguntungkan dapat menyebabkan ketidaknyamanan karyawan, dan disiplin kerja yang buruk merupakan indikasi bahwa kebijakan perusahaan tidak diikuti. Karena kedua faktor ini memiliki dampak besar pada sikap dan perilaku karyawan terhadap perusahaan, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menentukan bagaimana pengaruhnya terhadap komitmen kerja.

Secara konseptual, suasana di dalam organisasi dan tata letak pekerjaan sangat terkait dengan dedikasi terhadap pekerjaan. Atmosfer kerja yang mendukung dapat membangun perasaan nyaman. Meningkatkan motivasi, dan memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Di sisi lain, disiplin tempat kerja merupakan cerminan akuntabilitas dan kepatuhan karyawan, sehingga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut dipandang sebagai faktor penting dalam membentuk komitmen kerja pegawai.

2. Metode Penelitian

Studi ini mengkaji bagaimana disiplin kerja dan iklim organisasi memengaruhi komitmen karyawan di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung menggunakan pendekatan survei dan teknik numerik. Pendekatan numerik dipilih karena urgensi studi ialah memanfaatkan analisis statistik berlandaskan data yang dikumpulkan dari responden guna meninjau korelasi antar faktor. Lokasi studi ialah Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung. Populasi sasaran studi terdiri dari seluruh 187 karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung. Ukuran sampel sebanyak 127 responden ditentukan dengan menerapkan rumus Slovin dengan margin kesalahan 5%. Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi sebagai responden berkat pengambilan sampel acak proportionate stratified random sampling, yang digunakan berdasarkan persentase pekerja di setiap bidang.

Dalam studi ini, iklim organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) merupakan variabel independen, sementara komitmen kerja (Y) adalah variabel dependen. Variabel iklim organisasi mencakup lima komponen: dukungan kepemimpinan, komunikasi terbuka, lingkungan kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang kondusif, dan pengakuan atas kinerja. Indikator variabel disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap SOP, pemanfaatan waktu kerja secara efektif, sikap penuh perhatian selama jam kerja, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan sendiri. Meyer dan Allen (1991) mengemukakan paradigma untuk mengevaluasi komitmen kerja yang mencakup komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Sebelum pengolahan data, berbagai variabel studi dievaluasi secara menyeluruh dan konsisten melalui uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen pengukuran yang digunakan. Selanjutnya, statistik deskriptif dimanfaatkan guna mendeskripsikan profil responden dan kondisi setiap variabel studi. Peneliti memanfaatkan IBM SPSS Statistics dan analisis regresi linear berganda guna menguji hipotesis studi. Uji asumsi klasik yang dilaksanakan sebelum pengujian hipotesis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta linearitas. Peneliti memanfaatkan uji-t, uji-F, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien korelasi berganda, serta analisis koefisien determinasi (R^2) guna menganalisis lebih lanjut pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja karyawan.

3. Hasil dan Diskusi Uji Validitas

Tabel 4 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Tabel	r Hitung	Sig.	Keputusan
Iklim Organisasi (X1)	X _{1.1}	0,242	0,738	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,242	0,813	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,242	0,552	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,242	0,658	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,242	0,810	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,242	0,528	0,000	Valid
	X _{1.7}	0,242	0,453	0,000	Valid
	X _{1.8}	0,242	0,697	0,000	Valid
	X _{1.9}	0,242	0,800	0,000	Valid
	X _{1.10}	0,242	0,581	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X _{2.1}	0,242	0,406	0,001	Valid
	X _{2.2}	0,242	0,302	0,014	Valid
	X _{2.3}	0,242	0,549	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,242	0,492	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,242	0,590	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,242	0,791	0,000	Valid
	X _{2.7}	0,242	0,638	0,000	Valid
	X _{2.8}	0,242	0,485	0,000	Valid
	X _{2.9}	0,242	0,752	0,000	Valid
	X _{2.10}	0,242	0,432	0,000	Valid
Komitmen Kerja (Y)	Y ₁	0,242	0,699	0,000	Valid
	Y ₂	0,242	0,738	0,000	Valid
	Y ₃	0,242	0,720	0,000	Valid
	Y ₄	0,242	0,645	0,000	Valid
	Y ₅	0,242	0,766	0,000	Valid
	Y ₆	0,242	0,879	0,000	Valid

Pemeriksaan validitas setiap pernyataan dalam instrumen penelitian ini mengungkapkan skor r terhitung > r tabel (0,242) serta skor signifikansi < 0,05. Artinya ialah setiap pernyataan valid secara statistik dan memiliki korelasi substansial dengan skor total. Karena itu, setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian membahas bagaimana budaya organisasi dan disiplin kerja memengaruhi komitmen karyawan terhadap tugas mereka di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	0.764	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.735	Reliabel
Minat Beli (Y)	0.786	Reliabel

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12423>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Temuan tes reliabilitas menunjukkan skor Cronbach's Alpha (α) untuk Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Kerja semuanya di atas 0,60. Maka karenanya, simpulannya ialah instrumen studi ini reliabel serta sesuai untuk pengumpulan data.

Analisis Deskriptif

Tabel 5 Iklim Organisasi (X1)

X1	SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	(STS (1)	%	TOT AL	%
X1.1	22	33,0	37	56,1	4	6,1	1	1,5	1	3,0	66	100
X1.2	24	36,4	34	51,5	5	7,6	0	0	3	4,5	66	100
X1.3	19	28,8	41	62,1	6	9,1	0	0	0	0	66	100
X1.4	25	37,9	34	51,5	6	9,1	1	1,5	0	0	66	100
X1.5	32	48,5	30	45,5	1	1,5	1	1,5	2	3,0	66	100
X1.6	22	33,3	37	56,1	6	9,1	1	1,5	0	0	66	100
X1.7	25	37,9	39	59,1	1	1,5	1	1,5	0	0	66	100
X1.8	31	47,0	30	45,5	2	3,0	3	4,5	0	0	66	100
X1.9	23	34,8	36	54,5	3	4,5	2	3,0	2	3,0	66	100
X1.10	26	39,4	34	51,5	4	6,1	2	3,0	0	0	66	100

Tabel 6 Disiplin Kerja (X2)

X1	SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	(STS (1)	%	TOT AL	%
X2.1	25	37,9	38	57,6	3	4,5	0	0	0	0	66	100
X2.2	31	47,0	31	47,0	4	6,1	0	0	0	0	66	100
X2.3	35	53,0	29	43,9	1	1,5	1	1,5	0	0	66	100
X2.4	36	54,5	29	43,9	1	1,5	0	0	0	0	66	100
X2.5	30	45,5	32	48,5	3	4,5	1	1,5	0	0	66	100
X2.6	37	56,1	24	36,4	2	3,0	3	4,5	0	0	66	100
X2.7	36	54,5	28	42,4	2	3,0	0	0	0	0	66	100
X2.8	38	57,6	26	39,4	1	1,5	1	1,5	0	0	66	100
X2.9	37	56,1	25	37,9	2	3,0	1	1,5	1	1,5	66	100
X2.10	40	60,6	24	36,4	2	3,0	0	0	0	0	66	100

Tabel 6 Komitmen Kerja (Y)

Y	SS (5)	%	S (4)	%	N (3)	%	TS (2)	%	(STS (1)	%	TOT AL	%
Y.1	27	40,9	34	51,5	2	3,0	2	3,0	1	1,5	66	100
Y.2	20	30,3	37	56,1	6	9,1	1	1,5	2	3,0	66	100
Y.3	19	28,8	28	42,4	14	21,2	1	1,5	4	6,1	66	100
Y.4	28	42,4	29	43,9	4	6,1	3	4,5	2	3,0	66	100
Y.5	20	30,3	35	53,0	7	10,6	3	4,5	1	1,5	66	100
Y.6	26	39,4	28	42,4	6	9,1	2	3,0	4	6,1	66	100

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80261646
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.058
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Tabel memperlihatkan skor Asymp. Sig. (2-tailed) senilai 0,077 dari uji normalitas KolmogorovSmirnov lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05. Akibatnya, salah satu persyaratan konvensional untuk analisis regresi linier berganda terpenuhi oleh residual penelitian, yang dikatakan memiliki distribusi normal. Dengan kata lain, H₀, menyatakan data memiliki distribusi normal, tak adanya penolakan.

Uji Multikolineritas

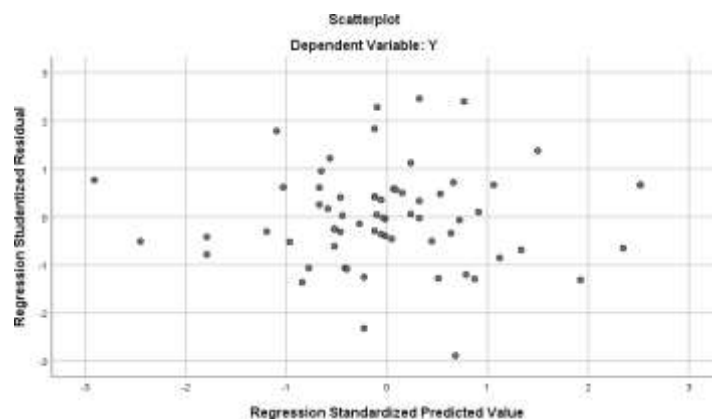
Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.693	1.443
	X2	.693	1.443

a. Dependent Variable: Y

Gambar 2 Hasil Uji Multikolineritasi

Temuan tes multikolineritas memperlihatkan seluruh variabel independen skor Tolerance > atau = 0,10. Temuan mengindikasikan berbagai variabel independen model regresi tersebut tak memiliki keterkaitan yang kuat satu sama lain. Model regresi pada studi ini tak memperlihatkan adanya multikolineritas, yang merupakan salah satu asumsi dalam analisis regresi linear berganda.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berbagai titik data pada scatterplot di atas tidak memperlihatkan pola mencolok, seperti bentuk corong, pelebaran, atau formasi menyerupai gelombang. Sebaliknya, titik-titik tersebut tersebar secara acak di sekitar garis horizontal (nilai 0) pada sumbu Y. Tidak pula terlihat adanya tren yang jelas pada distribusi titik-titik yang berada di atas maupun di bawah garis nol tersebut. Dengan kata lain, hal ini memperlihatkan bahwasanya varians residual tak bergantung pada besaran prediksi. Ini berarti model regresi tersebut tak mengalami heteroskedastisitas, yang merupakan asumsi ketiga dalam analisis regresi linear berganda.

Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KOMITMEN KERJA * IKLIM ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	479.598	16	29.975	2.709	.004
		Linearity	308.560	1	308.560	27.884	.000
		Deviation from Linearity	171.037	15	11.402	1.030	.442
	Within Groups		542.220	49	11.066		
	Total		1021.818	65			

Gambar 4 Uji Lineritas Iklim Organisasi (X1) Terhadap Komitmen Kerja (Y)

Terdapat korelasi linier antara variabel Iklim Organisasi (X1) dan Komitmen Kerja (Y), menurut temuan tes linearitas. Skor signifikansi komponen linearitas adalah $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, skor signifikansi komponen Deviasi dari Linearitas adalah $0,442 > 0,05$. Temuan ini menunjukkan variabel Iklim Organisasi (X1) dapat digunakan dalam analisis regresi linier berganda karena memenuhi kondisi linearitas.

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KOMITMEN KERJA * DISIPLIN KERJA	Between Groups	(Combined)	546.390	14	39.028	4.187	.000
		Linearity	465.941	1	465.941	49.982	.000
		Deviation from Linearity	80.449	13	6.188	.664	.788
	Within Groups		475.428	51	9.322		
	Total		1021.818	65			

Gambar 5 Uji Lineritas Disiplin Kerja (X2) Terhadap Komitmen Kerja (Y)

Temuan uji linearitas menunjukkan adanya korelasi linear antara disiplin kerja (X2) dan komitmen kerja (Y). Tingkat signifikansi senilai 0,000 untuk komponen linearitas berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05, sementara skor sebesar 0,788 ada di atas ambang batas tersebut, yang mengindikasikan adanya perbedaan yang nyata. Temuan ini memperlihatkan salah satu prasyarat melanjutkan ke tahap studi berikutnya—yaitu analisis regresi linear berganda—telah terpenuhi.

Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.432	3.021	2.460	.017
	X1	.238	.101	.253	.021
	X2	.532	.106	.535	.000

a. Dependent Variable: Y

Gambar 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berlandaskan temuan uji regresi linear berganda tabel Coefficient, didapatkan persamaan regresi:
 $Y = 7,432 + 0,238X_1 + 0,532X_2 + e$

Nilai konstanta (a) untuk komitmen kerja (Y) ialah 7,432 saat variabel iklim organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) diasumsikan bernilai nol. Koefisien regresi untuk iklim organisasi (X1) ialah 0,238, yang bernilai positif. Dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap konstan, hal ini memperlihatkan komitmen kerja akan meningkat sebesar 0,238 unit untuk setiap kenaikan satu unit pada variabel iklim organisasi. Iklim organisasi yang lebih baik hubungannya positif dengan tingkat dedikasi kerja yang lebih tinggi. Koefisien regresi disiplin kerja (X2) ialah 0,532, yang nilainya positif. Hal ini memperlihatkan bahwasanya dengan menjaga variabel iklim organisasi tetap konstan, kenaikan satu unit pada disiplin kerja akan menghasilkan kenaikan sebesar 0,532 unit pada komitmen kerja. Semakin kuat korelasi antara disiplin diri dan etos kerja, semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap posisinya. Disiplin kerja (X2) memiliki nilai beta lebih besar, yaitu 0,535, dibandingkan dengan lingkungan organisasi (X1) yakni 0,253. Disiplin kerja—bukan iklim organisasi—ialah faktor paling signifikan dalam memprediksi komitmen kerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan model regresi yang digunakan.

Berlandaskan analisis regresi linear berganda, iklim organisasi dan disiplin kerja pengaruhnya positif terhadap komitmen karyawan. Berbagai angka tersebut menunjukkan kerja sama tim dan disiplin di Kantor Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung meningkatkan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Analisis Koefisien Korelasi Koefisien Korelasi Parsial

Correlations				
	IKLIM ORGANISASI	DISIPLIN KERJA	KOMITMEN KERJA	
Spearman's rho	IKLIM ORGANISASI	Correlation Coefficient	1.000	.457**
		Sig. (2-tailed)		.000
		N	88	88
	DISIPLIN KERJA	Correlation Coefficient	.457**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000
		N	88	88
	KOMITMEN KERJA	Correlation Coefficient	.414**	.641**
		Sig. (2-tailed)	.001	.000
		N	88	88

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 7 Hasil Koefisien Korelasi Parsial

Hubungan antara iklim organisasi (X1) dan komitmen kerja (Y): Dengan koefisien korelasi 0,414 serta nilai signifikansi 0,001, analisis korelasi Spearman memperlihatkan korelasi signifikan antara Komitmen Kerja (Y) serta Iklim Organisasi (X1). Mengingat nilainya berada antara 0,40 hingga 0,599, nilai korelasi 0,414 termasuk dalam kategori h. Ini menyiratkan bahwa ketika karyawan berpikir tempat kerja mereka lebih baik, mereka lebih antusias terhadap pekerjaan mereka.

Hubungan antara Komitmen Kerja (Y) dan Disiplin Kerja (X2): Disiplin Kerja (X2) dan Komitmen Kerja (Y) memiliki koefisien hubungan senilai 0,641 skor signifikansi 0,000, berlandaskan analisis korelasi Spearman. Karena skor signifikansi ini $> 0,05$ ($0,000 < 0,05$), hubungan antara kedua variabel tersebut dianggap signifikan. Skor korelasi 0,641, yang berada di antara 0,60 hingga 0,799, menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung lebih berkomitmen dan disiplin.

Hubungan antara Disiplin Kerja (X2) dan Iklim Organisasi (X1): Dengan koefisien korelasi 0,457 serta skor signifikansi 0,000, temuan studi memperlihatkan korelasi agak menguntungkan antara kedua variabel independen tersebut. Temuan memperlihatkan tingkat disiplin karyawan lebih tinggi biasanya disertai kondisi organisasi lebih baik di tempat kerja.

Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.707 ^a	.500	

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Gambar 8 Hasil Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda senilai 0,723 diperoleh dari studi regresi linier berganda. Angka ini, yang berkisar antara 0,60 hingga 0,799, menunjukkan korelasi yang kuat. Ini menyiratkan bahwa adanya hubungan positif cukup besar antara iklim organisasi serta karakteristik disiplin kerja dengan komitmen kerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.484	2.847

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Gambar 9 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Berlandaskan analisis tabel Model Summary, separuh dari varians dalam komitmen kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi serta disiplin kerja dalam model regresi tersebut. Hal ini didukung skor R-Square (R²) senilai 0,500 atau 50,0%. Sementara itu, separuh sisanya disebabkan oleh berbagai variabel yang ada di luar cakupan paradigma studi ini.

Selain itu, skor Adjusted R-Square tercatat senilai 0,484 atau 48,4%. Iklim organisasi dan disiplin kerja menjelaskan 48,4% variasi dalam komitmen kerja, setelah memperhitungkan ukuran sampel serta jumlah faktor independen. Sisanya, sebesar 51,6%, dijelaskan oleh berbagai variabel yang tak tercakup dalam model studi tersebut.

Maka karenanya, bisa ditarik simpulan variasi dalam disiplin kerja dan lingkungan organisasi menjelaskan mayoritas variasi tingkat komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Namun, terdapat berbagai elemen lain yang memengaruhi komitmen seseorang terhadap kariernya, seperti gaya manajemen, motivasi intrinsik, kepuasan kerja, budaya perusahaan, lingkungan kerja fisik, peluang promosi, gaji, serta tunjangan.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.432	3.021		2.460	.017		
	X1	.238	.101	.253	2.365	.021	.693	1.443
	X2	.532	.106	.535	5.001	.000	.693	1.443

a. Dependent Variable: Y

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Gambar 10 Hasil Uji t

Inti dari temuan ini ialah bahwa lingkungan kerja di Bapenda Kabupaten Bandung mendorong pegawai lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Skor koefisien regresi untuk variabel iklim organisasi ialah 0,238, dengan skor t-hitung senilai 2,365 ($>$ skor t-tabel sebesar 1,998) serta tingkat signifikansi 0,021, sebagaimana tercantum pada tabel di atas. Hal ini memberikan bukti kuat yang mendukung hipotesis pertama, yakni bahwasanya lingkungan organisasi di Bapenda Kabupaten Bandung dampaknya positif serta signifikan pada tingkat komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka. Selanjutnya, dalam hipotesis kedua, peneliti mengkaji pengaruh kebijakan disiplin kerja di Bapenda Kabupaten Bandung terhadap komitmen pegawai. Sebagaimana terlihat di tabel, variabel Disiplin Kerja koefisien regresinya sebesar 0,532, nilai t sebesar 5,001 ($>$ skor t-tabel senilai 1,998), serta tingkat signifikansi 0,000. Dengan ambang batas signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), koefisien regresi tersebut dinyatakan signifikan, artinya Hipotesis 2 diterima. Secara khusus:

Pegawai Bapenda Kabupaten Bandung memperlihatkan komitmen yang jauh lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka ketika diwajibkan mematuhi peraturan kerja yang ketat. Bila dibanding dengan variabel Iklim Organisasi (X1) yang nilai betanya ialah 0,253, variabel Disiplin Kerja (X2) memperlihatkan hasil lebih kuat dengan nilai beta 0,535. Maka karenanya, Disiplin Kerja merupakan faktor paling berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai di Bapenda Kabupaten Bandung.

Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511.265	2	255.633	31.544	.000 ^b
	Residual	510.553	63	8.104		
	Total	1021.818	65			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Gambar 11 Hasil Uji f

Berlandaskan tabel ANOVA, dengan tingkat signifikansi 0,000, nilai F hitung sebesar 31,544 melampaui nilai F tabel sebesar 3,14. Model regresi tersebut dinyatakan signifikan karena nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga—yang menyatakan pegawai Bapenda Kabupaten Bandung dipengaruhi positif serta signifikan oleh kondisi organisasi maupun disiplin kerja—terbukti benar.

4. Kesimpulan

Temuan studi menunjukkan lingkungan kerja di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bandung memiliki efek positif dan signifikan terhadap komitmen pekerja. Hasilnya menunjukkan bahwa ketika suatu organisasi memiliki lingkungan kerja yang lebih baik, yang tercermin melalui komunikasi yang baik, dukungan kepemimpinan, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja yang nyaman, karyawan lebih cenderung untuk menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi pada pekerjaan mereka. Studi sebelumnya oleh (Wijaya & Santoso, 2024), (Pratama & Wibowo, 2025), dan (Lestari, 2024) menemukan bahwa faktor penting dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap lembaga pemerintah adalah lingkungan organisasi. Lain daripada itu, berbagai studi memperlihatkan disiplin kerja dampaknya positif terhadap komitmen pekerja daripada faktor lainnya. Kepatuhan terhadap prosedur, ketepatan waktu, serta sikap bertanggung jawab atas pekerjaan mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Studi memperkuat temuan ini dengan membuktikan penerapan disiplin di tempat kerja secara signifikan memengaruhi dedikasi pekerja terhadap tugas mereka. Studi yang termasuk ke kategori ini dilaksanakan oleh Siregar dan Handayani (2023), Kusuma dan Hidayat (2021), Asmaoro dan Cahyono (2022), serta Fitriyantina dan Sudarsi (2024). Iklim organisasi serta disiplin kerja memberi pengaruh positif signifikan terhadap pekerja, serta menjelaskan separuh dari variasi komitmen kerja di Bapenda Kabupaten Bandung. Berbagai variabel yang tak disertakan dalam model studi ini mungkin menjadi penyebab sisa varians tersebut. Kesimpulan ini didukung oleh studi yang oleh Wijaya & Santoso (2024), Pratama & Wibowo (2025), dan Hidayat & Maulana (2025), yang memperlihatkan sinergi

antara iklim organisasi dan disiplin kerja mampu meningkatkan dedikasi karyawan. Maka karenanya, Bapenda Kabupaten Bandung perlu mempertahankan upaya perbaikan iklim organisasi dan menerapkan standar kerja yang lebih kuat bila ingin meningkatkan kinerja organisasi.

Referensi

1. (Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022) Organizational behavior (19th ed.). Pearson.
2. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management*
3. Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnysky, L.(Meyer, 2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
4. Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L.(Harrison, 2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305–325. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.20786077>
5. (Stringers, 2002) Leadership and organizational climate. Prentice Hall.
6. Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
7. (Newman et al., 2019) Examining the relationship between workplace support and organizational commitment: The mediating role of individual resilience. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(13), 2129–2156. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1320709>
8. (Hauff et al., 2022) Situational and individual determinants of organizational commitment: A comparative study of German and Polish employees. *Personnel Review*, 51(9), 2315–2336. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2020-0332>
9. (Sutrisno, 2016) Manajemen sumber daya manusia. Kencana. (Hasibuan, 2017) Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
10. (Zulkarnain & Setyaningrum, 2022) The influence of work discipline and work environment on employee performance: The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11(2), 23–32. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i2.1583>
11. (Putranto et al., 2025) Professional Competence, Work Discipline, and Work Engagement Affect Teacher Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior
12. (Mangkunegara, 2021) Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
13. (Meyer & Allen, 1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
14. (Nurhasanah, 2023) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan. ISSN : 1693-1688 (Fitriyantina & Sudarsi, 2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen dan Kinerja Pegawai PDAM. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Undaris*, ISSN 2502-345X.
15. (Hidayat. & Maulana, 2025) Evaluasi Komitmen Organisasional Pegawai Pemerintahan Daerah Ditinjau dari Aspek Iklim dan Disiplin Kerja. *Jurnal Tata Kelola Daerah*, ISSN 2808-1122.
16. (Kusuma & Hidayat, 2021). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, ISSN 2527-7502.
17. (Lestari, 2024) Dampak Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Komitmen Kerja Pegawai Pelayanan Terpadu. *Jurnal Inovasi Birokrasi*, ISSN 2615-5678.
18. (Ningsih & Parwita, 2022) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Emas (Ekonomi Manajemen & Bisnis)*, ISSN 2774-3020. (Pratama & Wibowo, 2025). Optimalisasi Komitmen Aparatur Melalui Perbaikan Iklim Organisasi dan Penegakan Disiplin ASN. *Jurnal Kebijakan & Manajemen Publik*, ISSN 2303-1122.
19. (Setiawan & Maulida, 2023). Keterikatan Pegawai: Studi tentang Iklim Organisasi dan Kepatuhan Disiplin di Era Reformasi Birokrasi. *Jurnal Administrasi Bisnis & Publik*, ISSN 2715-8910.
20. (Siregar & Handayani, 2023). Peran Disiplin Kerja dan Iklim Kerja terhadap Komitmen Afektif pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Administrasi*, ISSN 2721-4567.
21. (Wijaya & Santoso, 2024) Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JIAN)*, ISSN 2548-123X.