

Peran Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang

Nurnaningsih^{1*}, Musmulyadi², Rasnawati³, A. Yayuk⁴, A. Asma⁵, Asmiati⁶

email korespondensi : nurnaningsihsyarif84@gmail.com

^{1*,3,4,5,6}Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Sulawesi Selatan, Indonesia

²Institut Agama Islam Negeri Parepare, Sulawesi Selatan, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Apakah iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang; dan 2) Untuk mengetahui apakah iklim organisasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang dengan sampel sebanyak 51 pegawai, metode pengumpulan data menggunakan angket, observasi dan studi literatur. Penelitian ini dianalisis dengan bantuan software SPSS 25. Kesimpulan dari hasil penelitian adalah: 1) Iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, setiap peningkatan variabel iklim organisasi dan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama, Kabupaten Sidenreng Rappang; dan 2) Secara simultan terdapat pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang mencapai 89%.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam tata kelola organisasi, terlebih dalam organisasi pemerintahan dibutuhkan kebijakan strategis dalam mewujudkan tujuan organisasi

Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang ini menjadi perhatian karena penilaian Kinerja pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

Kinerja instansi tidak terlepas dari faktor internal maupun eksternal, faktor eksternal dapat berupa kondisi ekonomi dan geopolitik global sementara faktor internal misalnya mengenai kompetensi pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang seperti variabel iklim organisasi dan disiplin kerja.

Liliweri, (2014: 304) berpendapat bahwa iklim organisasi sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang tentunya memiliki iklim organisasi yang berbeda dari perusahaan lainnya. Iklim organisasi sebagai faktor penting pada peningkatan kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2015: 355). Demikian juga Liliweri, (2014: 302), iklim organisasi mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan kompetensinya untuk bekerja secara produktif.

Iklim organisasi semestinya senantiasa menjadi perhatian instansi, karena berfungsi mempengaruhi tingkah laku pegawai. Iklim organisasi berimplikasi pada kesenangan maupun ketidak senangan pegawai dalam bekerja, hal ini dapat terjadi karena iklim terbangun melalui kegiatan dan mempunyai dampak berkelanjutan. Implikasi iklim organisasi akan terwujud apabila pegawai memiliki keyakinan yang tinggi dan percaya pada keadilan keputusan dan tindakan manajerial.

Penerapan iklim organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang juga tidak terlepas dari adanya permasalahan, misalnya salah satu indikator iklim organisasi seperti komunikasi internal dan eksternal, salah satunya adalah masih terdapatnya ketidak sinkronan komunikasi antar pegawai, sehingga tidak jarang menimbulkan konflik antar pegawainya, namun konflik juga terkadang memunculkan persaingan antar pegawai sehingga dapat memacu kinerjanya. Namun yang dikhawatirkan adalah ketika persaingan tidak dilakukan secara sehat akan merugikan banyak pegawai. Di instansi ini masih sering terjadi permasalahan yang berhubungan dengan komunikasi internal antar pegawai di instansi ini misalnya terjadinya miss komunikasi antar pegawai sehingga tidak terdapat kesamaan pengetahuan mengenai tugas pokok instansi sehingga dalam penyelesaian berbagai permasalahan menimbulkan permasalahan baru, sehingga terkadang saling menimbulkan konflik perbedaan pandangan antar pegawai.

Penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Nur Hidayat Dwi Ratmawati, (2019: 97) menemukan bahwa

ternyata iklim organisasi tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) TBK khususnya di di Departemen Asset dan Office Management. Namun hasil penelitian tersebut ternyata bertentangan dengan hasil penelitian Pardomuan Siregar, (2017: 54) variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Kita, Belawan.

Selain faktor iklim organisasi disiplin kerja pegawai diprediksikan mempengaruhi kinerja. Sinambela, (2019: 335) berpendapat disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang juga menerapkan kedisiplinan yang tinggi dalam berkinerja. Disiplin kerja sangat diperlukan bagi seluruh pegawai dalam bekerja, hal ini diharapkan kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai target kinerja. Pegawai yang menerapkan kedisiplinan yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab yang maksimal terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya, sehingga mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan akhirnya mampu mewujudkan tujuan instansi. Oleh karena itu, setiap pimpinan perusahaan selalu mewajibkan bawahannya untuk menerapkan kedisiplinan yang tinggi.

Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin kerja.

Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai di instansi ini, berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010, Tentang Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Disiplin kerja, dinyatakan bahwa disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin kerja. Adanya peraturan disiplin kerja pegawai ini pada dasarnya bukanlah untuk membatasi ruang gerak para pegawai, tetapi semata-mata untuk memberikan rambu-rambu yang jelas bagi pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kementerian Agama merupakan salah satu instansi pemerintahan yang mempunyai tugas atau pekerjaan menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam menjalankan tugasnya Kementerian Agama didukung oleh Kementerian Agama yang bertugas di lingkup Provinsi maupun Kabupaten/ Kota.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang telah menerapkan standar kedisiplinan yang tinggi pada semua pegawainya dalam bekerja, namun demikian masih terdapat berbagai permasalahan yang kerap muncul, seperti masih terdapat pegawai yang bekerja senantiasa

hadir tepat waktu, namun kinerjanya tidak sesuai dengan standar kerja, proses kerja yang lambat dan kadangkala meninggalkan pekerjaan saat jam kerja akhirnya terdapat pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya. Permasalahan tersebut kerap kali terjadi meskipun senantiasa dilakukan evaluasi dan perbaikan.

Secara teori beberapa ahli berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai, seperti yang disampaikan Hasibuan, (2017: 193) bahwa kedisiplinan mencerminkan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Demikian juga berbagai penelitian sebelumnya telah dilakukan seperti hasil penelitian Viviyanti, (2019: 145), ia menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan pada kinerja karyawan industri alat dapur Mentari. Namun hasil penelitian tersebut ternyata bertentangan dengan hasil penelitian penelitian Indrajaya (2018: 81), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Berbagai kajian teori dan empiris serta realita di instansi sehingga menarik peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul "Peran Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang".

Metode Analisis

Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah akumulasi seluruh pegawai yang sedang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang, Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, Kuesioner, Dokumentasi.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Dalam uji validitas ini dapat dikerjakan memakai metode analisis korelasi product moment. Perhitungan dikerjakan dengan program aplikasi SPSS Statistics dengan jumlah sampel 41 berdasarkan rumus $df = n - 2$ ($df = 51 - 2 = 49$) untuk mendapatkan nilai r_{tabel} yaitu 0,232 membuktikan item yang valid. Pengujian validitas sepenuhnya bisa dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan Kode	(r - hitung)	(r - tabel)	Kategori
Iklim Organisasi (X ₁)	IO1	0,281	0,232	Kategori Valid
	IO2	0,584	0,232	Kategori Valid
	IO3	0,547	0,232	Kategori Valid
	IO4	0,492	0,232	Kategori Valid
	IO5	0,510	0,232	Kategori Valid
	IO6	0,304	0,232	Kategori Valid
	IO7	0,550	0,232	Kategori Valid
	IO8	0,729	0,232	Kategori Valid
	IO9	0,751	0,232	Kategori Valid
	IO10	0,706	0,232	Kategori Valid
	IO11	0,707	0,232	Kategori Valid
	IO12	0,321	0,232	Kategori Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	DK1	0,693	0,232	Kategori Valid
	DK2	0,613	0,232	Kategori Valid
	DK3	0,496	0,232	Kategori Valid
	DK4	0,661	0,232	Kategori Valid
	DK5	0,415	0,232	Kategori Valid
	DK6	0,559	0,232	Kategori Valid
	DK7	0,745	0,232	Kategori Valid
	DK8	0,815	0,232	Kategori Valid
	DK9	0,770	0,232	Kategori Valid
	DK10	0,235	0,232	Kategori Valid
	DK11	0,331	0,232	Kategori Valid
	DK12	0,305	0,232	Kategori Valid
Kinerja pegawai (Y)	KP1	0,528	0,232	Kategori Valid
	KP2	0,685	0,232	Kategori Valid
	KP3	0,644	0,232	Kategori Valid
	KP4	0,344	0,232	Kategori Valid
	KP5	0,628	0,232	Kategori Valid
	KP6	0,809	0,232	Kategori Valid
	KP7	0,794	0,232	Kategori Valid
	KP8	0,719	0,232	Kategori Valid
	KP9	0,722	0,232	Kategori Valid
	KP10	0,248	0,232	Kategori Valid
	KP11	0,340	0,232	Kategori Valid
	KP12	0,269	0,232	Kategori Valid

Tabel diatas membuktikan seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini variable Iklim Organisasi, Disiplin kerja, dan Kinerja pegawai menghasilkan nilai rhitung > rtabel 0,232, sehingga hasilnya membuktikan bahwa seluruh indikator adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini memakai rumus Cronbach Alpha. Hasil uji reliabilitas ini dari program SPSS Statistics untuk setiap variabel yang dirangkum pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Iklm Organisasi	0,730	Kategori Reliabel
Disiplin Kerja	0,735	Kategori Reliabel
Kinerja pegawai	0,819	Kategori Reliabel

Menurut tabel 2 di atas, diperoleh hasil uji reliabilitas tersebut membuktikan Iklm Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan koefisien Alpha lebih dari 0,60 yaitu variabel penelitian Iklm Organisasi 0,730, variabel Disiplin Kerja 0,735, variabel dan variabel Kinerja Pegawai 0,819 hingga dapat dikatakan bahwa semua pengukuran setiap variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Hasil Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Untuk lebih memudahkan mengetahui pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, penulis menggunakan SPSS (Statistic for Product Service Solution). Mengenai perhitungan dalam analisis regresi linear berganda di bawah ini: Tabel

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.665	42.191		1.059	.297
	x1	.261	.093	.321	2.810	.008
	x2	.468	.111	.481	4.223	.000
	x3	.179	.083	.223	2.153	.038

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebanyak 0,069 menyatakan bahwa jika variabel independen iklim organisasi dan disiplin kerja tidak terdapat kenaikan atau perubahan yang signifikan, maka kinerja pegawai hanya berada di kisaran 0,069 satuan.

2. Nilai koefisien iklim organisasi sebesar 0,781 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor variabel iklim organisasi, maka akan diikuti sang kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,781 satuan.
3. Nilai koefisien disiplin kerja sebanyak 0,215 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor variabel disiplin kerja, maka akan diikuti sang kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,215 satuan.

b. Uji R²

Tabel 4 Hasil Uji R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.890	.886	.111278136069423

a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Iklim_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Hasil pengujian memberikan bahwa koefisien determinasi adalah sebanyak 0,890. Nilai tadi memberikan bahwa efek variabel independen iklim organisasi serta disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai tempat kerja Kementerian kepercayaan Kabupaten Sidenreng Rappang artinya sebanyak 89 %, sedangkan sisanya 11% ditentukan sang faktor/ variabel lain yg tidak diteliti pada penelitian ini.

Angka R sebesar .944a mendeskripsikan hubungan atau hubungan variabel terikat menggunakan variabel bebas ialah adanya korelasi yang positif serta erat antara disiplin kerja serta iklim organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian kepercayaan Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar 94,4 %, kekuatan korelasi tadi termasuk kategori sangat kuat.

c. Uji t

Tabel 5 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.069	.227		.303	.763
	Iklim_Organisasi	.781	.085	.761	9.152	.000
	Disiplin_kerja	.215	.084	.213	2.563	.014

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diatas dilihat dalam tabel dijelaskan bahwa:

- 1) Akibat pengujian pada variabel iklim organisasi memberikan bahwa nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,781 kemudian nilai t–hitung sebanyak 9,152 >

t-tabel 1,677 menggunakan taraf signifikansi sebanyak $0,000 < 0,05$. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang.

- 2) Hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,215 kemudian nilai t–hitung sebesar $2,583 > t$ -tabel 1,677 dengan taraf signifikansi sebanyak $0,014 < 0,05$. konklusi asal hasil pengujian membagikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian agama Kabupaten Sidenreng Rappang

d. Uji f

Analisis ANOVA berfungsi menguji signifikan variabel independen secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel dependen, pengujian hipotesis secara simultan dikerjakan dengan cara membandingkan Fhitung dengan Ftabel.

Tabel 6 Hasil Uji F

a. ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.827	2	2.414	194.926	.000 ^b
	Residual	.594	48	.012		
	Total	5.422	50			

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Iklim_Organisasi

Tabel diatas membagikan bahwa nilai F hitung yg diperoleh senilai $194,926 > F$ tabel tiga,20 menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yg lebih kecil dari tingkat signifikansi α 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). konklusi akibat pengujian bahwa secara simultan terdapat dampak positif serta signifikan antara variabel independen iklim organisasi serta disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja pegawai kantor Kementerian agama Kabupaten Sidenreng Rappang

Pembahasan

Pengaruh Parsial Iklim Organisasi & Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang.

Iklim organisasi dinyatakan menjadi sikap serta perasaan yg ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai ciri kehidupan organisasi, Liliweri, (2014: 304) Kedisiplinan artinya fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang bisa dicapainya, Hasibuan, (2017: 193)

Konklusi berasal uji parsial tadi bahwa iklim organisasi serta disiplin kerja terbukti mempengaruhi kinerja pegawai di tempat kerja Kementerian kepercayaan Kabupaten Sidenreng Rappang. Nilai koefisien iklim organisasi sebesar 0,781 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor variabel iklim organisasi, maka akan diikuti sang kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,781 satuan. sementara nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,215 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor variabel disiplin kerja, maka akan diikuti sang kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,215 satuan.

Yang akan terjadi penelitian ini sinkron dengan pendapat para ahli seperti Liliweri , (2014: 302) bahwa iklim organisasi sangat mendukung kinerja pegawai dalam menjalankan kompetensinya buat bekerja secara produktif". Hal ini sinkron dengan persepsi pegawai dimana dimana dari akibat analisis persepsi jawaban responden diketahui bahwa dominan responden pada hal ini sebagai pegawai menganggap bahwa pada hal Jika terjadi suatu konflik yang berafiliasi menggunakan kinerja pimpinan tidak pernah memberi perlakuan spesifik pada pegawai, meskipun terdapat kedekatan emosional, semuanya sama dihadapan peraturan peraturan ihwal kedisiplinan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan kualitas kinerja menjadi hal prioritas sebagai akibatnya tidak mengakibatkan permasalahan maupun pertarungan. yang akan terjadi analisis ini juga menunjukkan bahwa buat menjaga iklim organisasi di instansi, pimpinan harus bisa menjaga serta mengendalikan permasalahan yang berhubungan menggunakan kinerja pegawai.

Tidak sinkron dengan hal tadi dari persepsi responden terjadinya komunikasi yang baik antar semua pegawai dengan level pimpinan pada indikator kehangatan antar pegawai menjadi indikator yang paling rendah pengaruhnya terhadap pembentukan variabel iklim, rendahnya persepsi responden terhadap pernyataan ini memberikan bahwa komunikasi internal antar pegawai masih perlu ditingkatkan pada hal ini bukan berarti tidak terjadi komunikasi tetapi masih perlu di intensifkan sebagai akibatnya bisa merampungkan aneka macam kendala pada akhirnya bisa memacu kinerja semua pegawai.

Faktor disiplin kerja ternyata jua mampu mensugesti kinerja pegawai yg bekerja pada kantor Kementerian agama Kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini sinkron pernyataan para ahli keliru satunya Prawirosento pada Sutrisno, (2017: 9) bahwa faktor-faktor yg mensugesti kinerja ialah kinerja, dimana disiplin

meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang didesain antara instansi serta pegawai.

Selain pendapat para ahli asal hasil analisis persepsi responden di variabel disiplin kerja di instansi ini bisa diketahui bahwa dominan responden berpendapat bahwa indikator hukuman eksekusi ialah indikator yang paling berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja, setiap pegawai memiliki beban kerja tertentu yg harus tercapai sesuai menggunakan perjanjian kinerja, sebagai akibatnya apabila pegawai tidak mampu memenuhi baku kinerja yg sudah ditetapkan maka pegawai harus siap mendapatkan konsekuensi berupa hukuman ringan yang berupa teguran ekspresi maupun tertulis, hal ini diterapkan perusahaan buat menanamkan kedisiplinan yang tinggi pada setiap pegawai sehingga dapat bekerja maksimal .

Berasal sisi lain indikator hubungan humanisme artinya indikator yang paling sedikit kontribusinya padal disiplin kerja. Sedikitnya kontribusi ini memberikan karena persepsi responden pada mengantisipasi tindakan yang bisa merugikan instansi bukan hanya dipengaruhi sang faktor korelasi yang harmonis dan ikatan emosional melainkan lebih didominasi sang faktor profesionalisme dalam bekerja, selain itu dapat dipengaruhi jua faktor kualitas serta kuantitas kerja Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Simultan Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang Sedarmayanti, (2017: 260) kinerja artinya akibat kerja seseorang, sebuah proses manajemen secara holistik, dimana hasil kerja seorang tadi harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. konklusi hasil pengujian bahwa secara simultan terdapat imbas positif serta signifikan antara variabel independen iklim organisasi serta disiplin kerja secara beserta-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja pegawai kantor Kementerian agama Kabupaten Sidenreng Rappang. Nilai konstanta sebanyak 0,069 menyatakan bahwa Bila variabel independen iklim organisasi dan disiplin kerja tidak terdapat, maka kinerja karyawan hanya berada di kisaran 0,069 satuan.

Impak simultan iklim organisasi maupundisiplin kerja pada kinerja pegawai di tempat kerja Kementerian kepercayaan Kabupaten Sidenreng Rappang mencapai 89 %, kemudian sisanya 11 % ditentukan sang keadaan yang tidak diteliti pada penelitian ini. Korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas ialah adanya hubungan yg positif dan erat antara iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tempat kerja Kementerian kepercayaan Kabupaten Sidenreng Rappang sebanyak 94,4 %, kekuatan hubungan tadi termasuk kategori sangat kuat.

Asal yang akan terjadi analisis persepsi responden di variabel kinerja pegawai ditemukan bahwa mayoritas responden berpendapat bahwa check and balance system sangat berperan krusial bagi pegawai dimana pimpinan selaku supervisor harus mempunyai kemampuan bukan hanya sekedar mengevaluasi kinerja tapi pula memberikan petunjuk juga motivasi kerja pada

pegawainya, demikian juga sesama pegawai peneliti menemukan bahwa semangat kerja tim sangat berperan penting pada hal transformasi pengetahuan serta teknologi antar sesama pegawai.

Peneliti memfokuskan efisiensi kerja di terpenuhinya kualitas dan kuantitas kerja. Meskipun peneliti menemukan bahwa indikator efisiensi tidak menjadi perhatian krusial bagi pegawai, hal ini disebabkan pada penyelesaian pekerjaan wajib berdasarkan berbagai regulasi serta standar kerja yang wajib diikuti dan dipastikan tidak bertentangan dengan peraturan yang terdapat.

Akibat penelitian ini telah didukung oleh yang akan terjadi penelitian sebelumnya seperti penelitian Candrayanto, (2016) secara simultan iklim organisasi maupun disiplin kerja mampu berkontribusi pada variabel efektifitas kinerja organisasi, demikian juga yang akan terjadi penelitian Indrajaya, (2018), Ade Rudi (2019) dan Pardomuan Siregar (2017).

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Iklim organisasi terbukti berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang, nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,781 kemudian nilai t -hitung sebesar 9,152 > t -tabel 1,677 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Demikian juga disiplin kerja yang terbukti berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,215 kemudian nilai t -hitung sebesar 2,583 > t -tabel 1,677 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$.

2. Iklim organisasi dan disiplin kerja terbukti berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang. Nilai F hitung yang diperoleh senilai 194,926 > F tabel 3,20 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α 0,05 atau ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan penjelasan kesimpulan di atas, maka peneliti menarik beberapa saran dalam penelitian ini, yaitu:

1. Disarankan Penelitian selanjutnya dapat menambah serta memperluas wilayah dan Jumlah sampel.

2. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel baru selain dalam penelitian ini agar lebih mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

3. Selain menggunakan kuesioner, diharapkan penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode wawancara langsung kepada responden.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Candrayanto. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Al- Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 3(5).
- Darodjat, T. . (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. PT. Refika Aditama.
- Hasibuan. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Indah Puji Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Suka Buku.
- Indrajaya. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 6(4).
- Liliweri Alo. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Cetakan pertama. PT Bumi Aksara.
- Nur Hidayat Dwi Ratmawati, F. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga*, 29(2).
- Pardomuan Siregar. (2017). Pengaruh Disiplin dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CU. *Harapan Kita. Jurnal Warta Edisi*.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat.
- Rudi, A. (2019). "Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri Cabang Ciamis)". Universitas Galuh.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ketiga. Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan*. In Kencana Prenada Media Group (hal. 244).
- Viviyanti, I. D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Alat Dapur Mentari (Studi Pada Karyawan Di Ngunut Tulungagung). IAIN Tulungagung.