



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN CAWANG

THE INFLUENCE OF WORKING DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN KANTOR KELURAHAN CAWANG

Dian Lastaria

dianlastaria33@gmail.com

Christina Natalina

christina.natalina@uki.ac.id

Carolina Sembiring

carolina.sembiring@uki.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia

Jakarta, Indonesia

Abstrack

Human resources serve as the fundamental cornerstone in achieving the success of an agency. The agency's achievements are intricately linked with the effectiveness of its employees' performance. The study encompassed the entire employee population, consisting of a total of 40 individuals. The research data gathered was quantitative in nature and was sourced from both primary and secondary sources. Data collection methods encompassed the distribution of questionnaires, observation, and fieldwork. The data collected underwent analysis using SPSS software, employing multiple linear regression analysis to examine the positive and significant influence of work discipline (X1) on employee performance (Y) at the Cawang Village Office. The calculated t-value for work discipline was 0.439, which was lower than the critical t-value (1.685), and the significance level (sig) was 0.663. Moreover, the study revealed a significant positive influence of Organizational Climate (X2) on Employee Performance (Y) at the Cawang Village Office, as indicated by a calculated t-value of 4.653, surpassing the critical t-value (1.685), with a significance level (sig) of 0.001. Finally, the ANOVA test, or F-test, demonstrated a calculated F-value of 14.710, with a significance level (sig) of 0.001, signifying a statistically significant distinction in the impact of work discipline (X1) and organizational climate (X2) on employee performance (Y) at the Cawang Village Office.

Keywords: *Work Discipline, Organizational Climate, Transformational, and Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam meraih kesuksesan sebuah lembaga. Prestasi lembaga tidak terlepas dari performa para pegawainya. Karyawan yang berkualitas memiliki kinerja yang unggul, komitmen yang kuat, serta kemampuan untuk bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Peran sumber daya manusia umumnya adalah meningkatkan produktivitas agar organisasi menjadi lebih kompetitif dan mencapai tujuannya.

Salah satu elemen yang memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah faktor disiplin. Disiplin ini memiliki peran yang sangat krusial dalam menjalankan tugas-tugas pegawai, karena disiplin bukan hanya tentang kehadiran di tempat kerja, tetapi juga mencakup segala sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan yang telah diakui oleh organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Prinsip disiplin kerja di organisasi bertujuan untuk memastikan bahwa semua pegawai secara sukarela mengikuti dan menaati aturan-aturan yang berlaku, tanpa adanya tekanan. Tingkat disiplin kerja yang baik tercermin dari kesadaran pegawai dalam mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku. Ketika sebagian besar pegawai mematuhi peraturan tersebut, maka tingkat disiplin dapat dianggap sudah terjaga. Namun, jika terjadi kurangnya kedisiplinan dalam bekerja, hal ini bisa terlihat dari ketidakteraturan jam pulang sesuai dengan aturan yang telah disepakati.

Ada faktor lain yang juga memiliki dampak pada kinerja, yaitu iklim organisasi yang dijalankan dalam suatu entitas. Iklim organisasi merupakan elemen yang krusial dalam lingkungan kerja. Ini sangat beralasan karena iklim organisasi yang tidak menguntungkan bisa berdampak luas pada dinamika organisasi, seperti munculnya konflik antara pegawai, sebaliknya, iklim organisasi yang positif bisa merangsang kolaborasi dan kinerja pegawai. Karena anggota organisasi bekerja bersama menuju tujuan bersama, penting bagi iklim organisasi yang inklusif untuk dikembangkan dan diterapkan dengan efisien. Dengan demikian, setiap pegawai dalam organisasi memiliki pemahaman yang jelas mengenai tanggung jawab dan otoritasnya. Pegawai yang berada pada Lingkungan iklim organisasi yang baik memiliki kapasitas untuk menyelesaikan dan berkembang dalam tugas-tugas yang mereka tangani.

Penerapan iklim organisasi yang efektif akan semakin berhasil apabila berbagai faktor pendukung saling bekerja bersama. Kinerja yang efektif dari pegawai dapat terwujud melalui dukungan lingkungan yang kondusif, iklim organisasi yang positif, serta penerapan disiplin kerja yang ketat. Penting bagi para pegawai untuk memiliki kesadaran dalam mematuhi aturan dan regulasi yang berlaku, sebagai dasar terciptanya disiplin kerja yang efektif. Namun, tanggung jawab untuk menciptakan peraturan yang jelas, mudah dipahami, dan adil bukan hanya pada pihak pegawai, tetapi juga pada perusahaan atau instansi itu sendiri. Peraturan tersebut harus relevan bagi semua pihak, baik pimpinan puncak maupun pegawai.

Kantor Kelurahan Cawang, yang berada di Kramat Jati, memiliki kode pos 13630. Lokasi ini tergolong dalam wilayah administrasi Kecamatan Kramat Jati, Jakarta Timur. Kantor Kelurahan Cawang, sebagai entitas pemerintahan yang berfokus pada penyediaan layanan publik, memiliki tanggung jawab untuk melayani kepentingan masyarakat. Para pegawai di Kantor Kelurahan Cawang yang berada di Kecamatan Kramat Jati, di wilayah administrasi Kota Jakarta Timur, menjalani jam kerja standar. Meskipun demikian, terdapat masalah di lapangan, di mana banyak pegawai tidak mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran terhadap jam kerja ini termasuk dalam aspek disiplin kerja, yang dapat menghambat pencapaian optimal dalam penggunaan jam kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Tingginya tingkat keterlambatan pegawai di Kantor Kelurahan Cawang dapat berasal dari beberapa faktor, seperti pengabaian terhadap peraturan dan kebijakan atasan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, masalah pribadi seperti keluarga, serta kurangnya kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Permasalahan terkait Disiplin Kerja dalam Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Cawang meliputi jarak antara rumah dan kantor, kurangnya pemahaman mengenai peraturan absensi serta jam masuk dan pulang di kantor kelurahan, dan kurangnya motivasi pada pegawai di Kantor Kelurahan Cawang.

Berlandaskan latar belakang di atas, maka dari itu rumusan masalah pada penelitian yaitu :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Cawang ?
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Cawang ?
3. Apakah Disiplin kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Cawang ?

II. LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Penjelasan Disiplin Kerja

Akbar & Slamet (2017) mengartikan disiplin kerja sebagai kemampuan individu untuk bekerja dengan tata tertib, ketelitian, kontinuitas, dan dengan mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan. Sukmadinata (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan para pegawai, mendorong perubahan perilaku, serta meningkatkan kesadaran dan keinginan pegawai untuk mematuhi semua aturan dan normal yang berlaku di dalam instansi. Keith Davis, seperti yang dikutip oleh Mangkunegara (2020: 129), mengungkapkan bahwa "*Disipline is manegement actions to enforcee organazation standars.*" Artinya, disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menguatkan standar-standar organisasi.

Dari pandangan para ahli yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin mengindikasikan situasi atau sikap penghormatan dari karyawan terhadap aturan dan peraturan yang berlaku di Lembaga.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sianadewi et al. (2017), indikator kemudahan penggunaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Mudah dipelajari cara menggunakannya berarti bahwa sistem Shopee mudah digunakan, pragmatis, dan pembeli tidak mengalami kesulitan saat menggunakannya.
2. Kemudahan dalam mendapatkan yang diinginkan, sistem Shopee berfungsi sebagai alat bantu yang membantu dan menyederhanakan aktivitas pelanggan, memungkinkan pembeli untuk memenuhi kebutuhan mereka sesuai dengan preferensi mereka.
3. Asosiasi yang jelas dan lugas, artinya pembeli dapat menggunakan sistem Shopee secara efektif karena jelas dan dapat dipertanggungjawabkan.
4. Dapat beradaptasi dalam kerjasama, artinya siklus kerangka kerja tidak memakan waktu lama dan tidak membingungkan, sehingga pembeli tertarik untuk berbelanja di aplikasi Shopee.
5. Mudah digunakan berarti bahwa kerangka kerja Shopee sangat mudah digunakan oleh pengguna.

B. Iklim Organisasi

1. Penjelasan Disiplin Kerja

Menurut Lutans (sebagaimana dikutip oleh Simamora, 2015: 34), iklim organisasi mengacu pada lingkungan internal atau psikologi organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota di dalamnya. Iklim organisasi timbul sebagai hasil dari berbagai kegiatan yang terjadi dalam organisasi.

Lita & Koswara (2017: 58) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah sekumpulan ciri-ciri yang membedakan satu organisasi dari organisasi lain dan memberikan pandangan kepada setiap anggota ketika mereka menilai organisasi tersebut.

Dengan demikian, berdasarkan definisi para ahli di atas, bahwa iklim organisasi yang diukur melalui lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan dan pekerjaan di dalamnya

C. Kinerja Karyawan

1. Penjelasan Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2017: 188), "*Employee performance is the result of a proces* yang terkait dengan kondisi atau perjanjian yang telah ditentukan sebelumnya dan diukur terhadapnya selama periode waktu tertentu. Menurut Macau et al. (2021), kinerja optimal menjadi dambaan bagi seluruh manajemen disetiap organisasi,

Menurut pandangan Silalahi et al. (2021), kinerja Pegawai mengacu pada pelaksanaan dan work result yang diperoleh oleh individu yang sesuai dengan tugas atau tanggung jawab tertentu in an organization. Kinerja ini connected dengan standar nilai tertentu atau dimensi yang ada dalam instansi, dan dinilai dengan menggunakan ukuran yang telah ditentukan. Menurut Immanuel. et al. (2023) Kinerja Karyawan pada dasarnya adalah sesuatu yang diberikan kepada perwakilan dalam memutuskan seberapa besar komitmennya terhadap organisasi struktur penciptaan hasil dan Administrasi yang diberikan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan kinerja Pegawai merujuk pada pelaksanaan dan hasil kerja yang sesuai dengan tugas atau tanggung jawab tertentu dalam organisasi, yang diukur berdasarkan standar nilai atau dimensi Instansi dengan menggunakan metrik tertentu.

D. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja memiliki peranan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, bukan hanya terbatas pada kepatuhan dalam kehadiran, melainkan juga melibatkan sikap, perilaku, dan tindakan yang sejalan dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, terlepas dari apakah aturan tersebut tertulis atau tidak.

Hariandja, sebagaimana yang dikutip dalam Ibrahim & Meilany (2015), menyatakan bahwa peningkatan disiplin kerja adalah aspek krusial dalam meningkatkan performa pegawai. Pendapat ini juga diperkuat oleh Raharjo, yang

dikutip dalam Pangarso & Susanti (2016), bahwa faktor disiplin kerja memiliki dampak pada performa pegawai.

E. Pengaruh iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Iklim Organisasi merupakan bagian dari berbagai peristiwa dan fenomena yang terjadi dalam *environment* kerja para pegawai, menjadi elemen penting di struktur organisasi dengan penekanan pada aspek sumber daya manusia yang berada dalam lingkungan tersebut. Tujuan dari penciptaan iklim organisasi adalah untuk membentuk lingkungan yang aman dan nyaman bagi seluruh pegawai.

Dalam lingkungan perusahaan, pencapaian kinerja yang optimal dapat terwujud ketika iklim organisasi berjalan sesuai dengan standar yang diharapkan dan hubungan yang baik terjalin antara para pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu & Indrawati (2016) juga telah menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Lubis, 2015; Pasaribu & Indrawati, 2016).

F. Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja pegawai

Disiplin ialah tindakan management bertujuan untuk mendorong anggota organisasi agar mematuhi berbagai peraturan yang ada. Sementara itu, iklim organisasi berperan sebagai alat manajemen yang efektif dalam mengintegrasikan motivasi individu dengan tujuan dan tanggung jawab di dalam organisasi.

Ini berimplikasi bahwa iklim organisasi sebenarnya merupakan pandangan yang dimiliki oleh pegawai terkait dengan sifat-sifat prosedur di dalam suatu lembaga. Iklim organisasi juga melibatkan perseptif anggota organisasi, termasuk individual maupun grup, serta pihak-pihak lain yang secara rutin berinteraksi dengan organisasi.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan sebagai cara untuk mengatasi permasalahan yang diteliti, yakni hubungan antara Disiplin kerja dan Iklim organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Cawang.

B. Lokasi Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini berada di Kantor Kelurahan Cawang yang terletak di Jl. Ja'ani Nasir No. 7 RT 001 RW 010 Kelurahan Cawang Kecamatan Kramat jati, Jakarta timur. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu antara bulan Maret hingga Juni 2023.

C. Populasi Dan Sampel

Menurut Arikunto (2016;104) , bila populasi memiliki jumlah kurang dari 100 orang, maka sampel dapat diambil secara keseluruhan. Namun, jika populasi memiliki jumlah lebih dari 100 orang, maka dapat diambil sekitar 20 - 25% dari total populasi. Dalam penelitian ini, sampelnya merupakan seluruh pegawai dari Kantor Kelurahan Cawang yang berjumlah 40 orang.

D. Jenis Dan Sumber Data

1. Data primer merupakan informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya. Primer akan diperoleh melalui kuesioner yang di isi responden. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah para pegawai di Kantor Kelurahan Cawang.
2. Data Sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber lain, seperti perusahaan atau organisasi. Data sekunder terdiri dari catatan atau Laporan historis yang telah diarsipkan, baik yang telah dipublikasikan maupun yang belum. Contoh data sekunder yang digunakan meliputi jumlah pegawai dan sejarah Kantor Kelurahan Cawang.

E. Defenisi Operasional

Variabel independen

- 1) Disiplin menggambarkan suatu situasi atau sikap penghargaan yang dimiliki oleh pegawai terhadap peraturan dan keputusan yang berlaku di instansi. Beberapa indikator terkait disiplin kerja meliputi: Aturan mengenai kehadiran, Aturan dasar terkait pakaian dan perilaku saat bekerja, Panduan mengenai cara melaksanakan tugas dan berinteraksi dengan unit kerja lain, Aturan mengenai larangan dan wewenang para pegawai selama bekerja di instansi dan hal-hal sejenisnya.

2) Iklim Organisasi memahami pembentukan iklim di dalam organisasi, diperlukan analisis terhadap berbagai indikator atau kriteria yang mendukung keberadaan iklim tersebut. Beberapa indikator dalam iklim organisasi meliputi: *Responsibility* (Tanggung Jawab), *Identits* (Identitas) , *Warmt* (Kehangatan), *Support* (Dukungan), *Conflict* (Konflik).

Variabel Dependen

1) Kinerja pegawai mengacu pada pelaksanaan dan hasil kerja yang diperoleh individu yang telah disesuaikan dengan peran atau tugas yang diemban dalam suatu organisasi. Kinerja ini berhubungan dengan standar-nilai tertentu atau parameter perusahaan yang dapat diukur menggunakan indikator tertentu.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2017: 225). Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner telah dirancang secara terstruktur sebelum diberikan kepada responden. Data yang akan dihasilkan dari kuesioner mencakup: Identitas responden dan Tanggapan atau jawaban dari responden atas item yang ditunjukkan dalam bentuk pertanyaan dan pernyataan.

2. Observasi :

Pengamatan merupakan suatu teknik pengumpulan data *by observing* objek yang sedang diteliti secara langsung .

3. Studi pustaka

adalah *method of collecting data* dan informasi melalui membaca berbagai literatur atau sumber tertulis seperti buku-buku, penelitian sebelumnya.

G. Teknik Pengolahan Data

1. Editing

adalah memeriksa puncak dari informasi yang diperoleh atau dikumpulkan melalui survei. Dengan asumsi itu terjadi begitu saja, masih ada informasi atau data yang terfragmentasi, dan tidak terbayangkan untuk memimpin pertemuan berulang, maka, pada saat itu, survei keluar.

2. Coding

adalah suatu tindakan setelah informasi digali, kemudian diberi kode dengan mengubah informasi berupa huruf menjadi informasi berupa angka/bilangan dengan tujuan agar ilmuwan lebih mudah memasukkan informasi ke dalam PC.

3. Entry data

adalah Bagian informasi mengisi segmen atau kotak dari lembar code atau kartu code sesuai dengan solusi untuk setiap pertanyaan.

4. Cleaning

adalah Tindakan mengecek kembali informasi yang telah ditempatkan terlepas dari ada tidaknya kesalahan dalam penelitian ini mengeluarkan informasi yang tidak benar dan tidak diperlukan oleh ilmuwan.

5. Measurable Item and Administration Arrangement (SPSS)

merupakan program aplikasi faktual yang paling terkenal dengan berbagai macam alat investigasi yang lengkap dan dapat menangani informasi faktual secara cepat dan pasti. SPSS dapat membantu penanganan informasi.

H. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas mengukur sejauh mana instrumen yang digunakan benar-benar valid. Instrumen yang valid memiliki tingkat validitas yang tinggi, menunjukkan bahwa instrumen tersebut memadai dalam mengukur variabel yang dimaksud dengan benar.

Oleh karena itu, untuk menentukan apakah item kuesioner valid atau tidak menurut Arikunto (2016: 168-170), digunakan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien korelasi $r_{xy} \geq$ nilai kritis (*tabel productmoment*), maka item kuesioner dianggap valid.
2. Jika koefisien korelasi $r_{xy} \leq$ nilai kritis (*tabel productmoment*), maka item kuesioner dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas mengukur sejauh mana instrument used dapat diandalkan dan konsisten dalam mengumpulkan data. Instrumen yang *reliabel* dapat memberikan hasil yang konsisten dan tidak membingungkan responden dalam memilih jawaban.

Dalam menentukan apakah item (butir) kuesioner *reliabel* atau tidak menurut Arikunto Arikunto (2016: 168-170), digunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien korelasi item (r_i) lebih besar dari 0,6, maka kuesioner dianggap *reliabel*.
- b. Jika nilai koefisien korelasi item (r_i) lebih kecil dari 0,6, maka kuesioner dianggap tidak *reliabel*.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana melibatkan korelasi linier antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Metode ini digunakan untuk memahami bagaimana hubungan antara variabel yang bebas dan variabel yang terikat berjalan dalam bentuk linier, whether positive or negative. Selain itu, analisis ini dapat digunakan untuk meramalkan nilai variabel terikat ketika variabel bebas mengalami perubahan. Biasanya, analisis regresi sederhana diterapkan pada data dengan skala interval atau rasio.

Rumus regresi linier sederhana ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independent

a = konstanta

b = koefisien regresi

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Menurut Ghazali (2018), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi arah dan sejauh mana pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linier berganda merupakan suatu prediction models yang melibatkan lebih dari satu variabel dalam analisis.

4. Koefisiensi Determinasi

Esensi dari koefisien determinasi adalah untuk mengukur sejauh mana ability variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Rentang nilai koefisien determinasi berada antara 0 (nol) dan 1 (satu).

5. Uji t (Parsial)

Chandrarini (2017: 138) menyatakan bahwa tujuan pelaksanaan uji t adalah untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap satu variabel dependen, menurut model persamaan regresi. Metode uji ini menghitung besarnya nilai t dan sig p. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi 5%, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara statistik positif. Nilai $p < 0,05$. Berikut adalah kriteria pengujian:

1. Jika nilai sig $< 0,05$, maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima.
2. Jika nilai sig $\geq 0,05$, maka (H_0) diterima.

6. Uji F (Simultan)

Chandrarini (2017: 140) menjelaskan bahwa uji F dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh dari semua variabel independen terhadap satu variabel dependen adalah tepat (Fit). Metode uji ini melibatkan pengukuran nilai F dan nilai sig p. Jika nilai $p < 0,05$, maka model persamaan regresi linier berganda memiliki signifikansi. Berikut adalah kriteria pengujian:

1. Hipotesis nol (H_0) ditolak jika nilai sig kurang dari 0,05, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima jika nilai sig lebih dari 0,05.

2. Sebaliknya, hipotesis nol (H_0) diterima jika nilai signifikansi lebih dari 0,05

III. PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Lokasi Kelurahan Cawang dapat ditemukan di Jl. Ja'ani Nasir No. 7 RT 001 RW 010, berada di Kelurahan Cawang, Kecamatan Kramat Jati, Jakarta Timur. Wilayah Kelurahan Cawang terbagi menjadi 12 Rukun Warga dan 114 Rukun Tetangga dengan luas keseluruhan wilayah mencapai 179.04 hektar. Penduduknya berjumlah sekitar 40,734 orang, dan terdapat sebanyak 13,855 Kartu Keluarga.

B. Statistik Deskriptif Responden

Deskripsi Responden dan Karakteristik Responden digunakan untuk menggambarkan identitas dan ciri-ciri responden sesuai dengan sampe penelitian yang telah ditetapkan. Tujuan dari deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran tentang sampel yang menjadi subjek penelitian.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	N	Skor	mean	TCR	Kategori
1	saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	0	6	6	13	15	40	172	4,3	86%	Baik
2	saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien	0	6	1	19	14	40	167	4,175	83,5%	Baik
3	saya selalu berangkat dan pulang kerja sesuai dengan tepat waktu	0	0	9	12	19	40	164	4,1	82%	Baik
4	saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur	0	3	6	12	19	40	166	4,15	83%	Baik
5	saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan instansi	0	5	10	20	5	40	178	4,45	89%	Baik
6	saya mengerjakan laporan pekerjaan instansi	0	0	1	17	13	40	153	3,825	76,7%	Baik

7	saya tidak hadir kerja karena ada urusan dengan instansi lain	0	0	7	21	12	40	120	3	60%	kurang baik
8	saya menaati peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi	0	0	7	21	8	40	171	4,275	85,5%	Baik
9	saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan	0	0	7	25	8	40	166	4,15	83%	Baik
10	saya menjaga tingkahlaku sesuai norma/ peraturan yang beriak pada instansi	0	0	7	21	8	40	174	4,35	87%	Baik
MEAN								1631	3,70	81%	Baik

Sumber: data diolah peneliti

Tabel 1. di atas, terlihat bahwa pernyataan nomor 5, yang mengacu pada penggunaan seragam sesuai peraturan instansi, memiliki skor rata-rata tertinggi, yakni 4.45. Secara keseluruhan, rata-rata tanggapan dari responden terhadap 10 pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah 3.70. Hal ini menunjukkan bahwa pandangan responden terhadap kinerja karyawan secara umum tergolong dalam kategori "SETUJU/BAIK," karena skor tersebut berada dalam rentang 3.43-4.23.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Iklim Organisasi

No	pernyataan	sts	ts	ks	s	Ss	n	scor	mean	Tcr	kategori
1	saya melakukantanggung jawab dalam melayani masyarakat	0	0	3	13	14	40	174,4	4,36	87,2%	baik
2	saya melakukantanggung jawab dalam mengerjakan laporankegiatan pada instansi	0	0	3	18	19	40	177,2	4,43	88,6%	baik
3	saya mmiliki perasaan senang terhadap instansi dan diterima dalam klompok di dalam lingkungan kerja	0	0	3	24	13	40	169,2	4,23	84,6%	baik

4	saya mmiliki perasaan dalam lingkungan kerja terhadap instansi dengan ruang kerja yang aman dan nyaman	0	0	3	24	13	40	170,4	4,26	85,2	baik
5	saya mmiliki perasaan nyaman terhadap suasana kerja yang bersahabat	0	0	3	19	18	40	177,2	4,43	88,6%	baik
6	saya mmiliki perasaan yang nyaman terhadap suasana kerja yang lebih ditekankan pada kondisi ramah dan bersahabat dalam lingkungan serta hubungan yang baik antar rekan kerja pegawai	0	0	4	19	17	40	177,2	4,43	88,6%	baik
7	pegawai mmiliki dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu dengan adanya saling tolong menolong	0	0	3	25	16	40	176	4,4	88%	baik
8	saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan support dan perhatian saat rekan kerja yang mengalami kesulitan	0	0	4	25	11	40	177,2	4,43	88,6%	baik
9	cepat dalam bertindak/mengambil keputusan bersama seluruh rekan kerja pegawai dalam instansi	0	0	2	21	17	40	162	4,2	84%	baik
10	dapat menyelesaikan konflik pertentangan atau perbedaan antara bawahan dengan pimpinan yang ada pada instansi	0	1	4	24	11	40	162	4,2	84%	baik
Mean								500	4,34	85,3%	baik

Sumber: data diolah peneliti

Secara keseluruhan, rata-rata tanggapan dari responden terhadap 10 pertanyaan pada variabel Iklim Organisasi adalah 4.34. Ini mengindikasikan bahwa

pandangan responden terhadap kinerja pegawai secara umum masuk dalam kategori "SETUJU/BAIK," karena skor tersebut berada di antara rentang 4.20 hingga 5.00

Tabel 3. Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	N	Score	mean	TCR	Kategori
1	Membuat laporan pelaksanaan Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu)	0	1	4	25	10	40	166	4,16	83,2%	Baik
2	Meningkatnya Pemberdayaan Masyarakat Di kelurahan	0	1	4	27	8	40	166	4,16	83,2%	Baik
3	Mampu menyelesaikan Jumlah Laporan Penyelenggaraan kegiatan Keagamaan	0	1	3	29	7	40	164	4,1	82%	Baik
4	Terselenggaranya Kegiatan Keagamaan Tingkat Kelurahan	0	1	1	31	7	40	168	4,2	84%	Baik
5	Membuat laporan penyelenggaraan kegiatan pengendalian penyakit demam berdarah	0	1	2	28	9	40	172	4,3	86%	Baik
6	Terselesaikannya Laporan Penyelenggaraan Kegiatan Pengendalian Penyakit Demam Berdarah Dengue (DBD) dan melalui (JUMANTIK)	0	1	5	25	9	40	168	4,2	84%	Baik
7	Membuat Laporan Penyelenggaraan Pemberdayaan Masyarakat	0	1	1	31	7	40	172	4,3	86%	Baik
8	Terselesaikannya Laporan Penyelenggaraan Pemberdayaan Masyarakat melalui Gerakan PKK tingkat Kelurahan	0	1	2	28	9	40	168	4,2	84%	Baik
MEAN								1631	4,20	84,05%	Baik

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 3. terlihat bahwa pertanyaan mengenai "Membuat laporan penyelenggaraan kegiatan pengendalian penyakit demam berdarah" mendapatkan skor rata-rata tertinggi, yakni 4.3. Di sisi lain, pertanyaan nomor 3, yang berbicara tentang

kemampuan menyelesaikan Jumlah Laporan Penyelenggaraan kegiatan Keagamaan Tingkat Kelurahan, memiliki skor rata-rata terendah yaitu 4.1.

C. Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Item pernyataan	R tabel	R hitung	Keterangan
Disiplin Kerja	X1_1	0,361	0,745	<i>Valid</i>
	X1_2	0,361	0,770	<i>Valid</i>
	X1_3	0,361	0,714	<i>Valid</i>
	X1_4	0,361	0,641	<i>Valid</i>
	X1_5	0,361	0,375	<i>Valid</i>
	X1_6	0,361	0,460	<i>Valid</i>
	X1_7	0,361	0,567	<i>Valid</i>
	X1_8	0,361	0,516	<i>Valid</i>
	X1_9	0,361	0,806	<i>Valid</i>
	X1_10	0,361	0,686	<i>Valid</i>
Iklim Kerja	X2_1	0,361	0,798	<i>Valid</i>
	X2_2	0,361	0,842	<i>Valid</i>
	X2_3	0,361	0,883	<i>Valid</i>
	X2_4	0,361	0,761	<i>valid</i>
	X2_5	0,361	0,853	<i>valid</i>
	X2_6	0,361	0,838	<i>valid</i>
	X2_7	0,361	0,853	<i>valid</i>
	X2_8	0,361	0,732	<i>valid</i>
	X2_9	0,361	0,782	<i>valid</i>
	X2_10	0,361	0,770	<i>valid</i>
Kinerja Pegawai	Y_1	0,361	0,894	<i>valid</i>
	Y_2	0,361	0,820	<i>valid</i>
	Y_3	0,361	0,794	<i>valid</i>
	Y_4	0,361	0,797	<i>valid</i>
	Y_5	0,361	0,809	<i>valid</i>
	Y_6	0,361	0,862	<i>valid</i>
	Y_7	0,361	0,784	<i>valid</i>
	Y_8	0,361	0,726	<i>valid</i>

Sumber : Data diolah penulis

Uji validitas menunjukkan bahwa pernyataan dalam instrumen penelitian ini dapat dianggap tepat untuk digunakan (valid) karena nilai r hitung Lebih besar dari r tabel.

D. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Kefisien Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja	0,719	0,7	Reliabel
Iklim Kerja	0,942	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,924	0,7	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis

Hasil Tabel 4. Menunjukkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang baik karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7

E. Analisis regresi linear sederhana

**Gambar 1. Analisis Regresi Linear Sederhana X1Y
(Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai)**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.652	5.317	2.756	.009
	X1_TOTAL	.368	.164	.342	.031

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan Gambar 1, terlihat nilai konstanta (constant) sebesar 14,652. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0,368. Jadi dapat dibentuk persamaan regresi sederhana berikut: $Y = 14,652 + 0,368(X1)$. Persamaan ini menggambarkan hubungan linear antara variabel Disiplin kerja (X1) dengan variabel Kinerja pegawai (Y).

**Gambar 2. Analisis Regresi Linear Sederhana X2Y
(Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai)**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.759	2.946		3.652	<.001
	X2_TOTAL	.538	.099	.663	5.465	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah penulis

Dari Gambar 2, hasil perhitungan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa terdapat nilai konstanta (constant) sebesar 10,759. Koefisien regresi untuk variabel Iklim Organisasi (X2) adalah 0,538. Jadi dapat dibuat persamaan regresi sederhana berikut: $Y = 10,759 + 0,538(X2)$. Persamaan ini menggambarkan hubungan linear antara variabel Iklim Organisasi (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Gambar 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.128	4.314		2.811	.008		
	x1	.071	.162	.066	.439	.663	.662	1.511
	x2	.570	.122	.702	4.653	<.001	.662	1.511

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah penulis

Pada gambar 3. diperoleh koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,071 dan koefisien regresi untuk variabel Iklim Organisasi (X2) sebesar 0,570. Nilai

konstanta (constant) dalam persamaan regresi adalah 12,128.

Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 12,128 + 0,071X_1 + 0,570X_2.$$

G. Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>St. coef</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Const)	12.128	4.314			
	x1	.071	.162	.066	.662	1.511
	x2	.570	.122	.702	.662	1.511

Sumber : Data diolah penulis

Ditemukan bahwa nilai signifikansi (sig) untuk variabel Displin Kerja (X1) sebesar $0,663 \geq 0,05$ dan untuk variabel Iklim Organisasi (X2) adalah $0,001 < 0,05$, Ini menunjukkan secara parsial disiplin kerja dan Iklim Organisasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kelurahan Cawang.

H. Uji F

Gambar 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	553.446	2	276.723	14.710	<.001 ^b
	Residual	696.055	37	18.812		
	Total	1249.501	39			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Data diolah penulis

Dari Gambar 5 hasil uji ANOVA atau F-test menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 14,710 dengan tingkat signifikansi (sig) sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil ini

mengindikasikan bahwa ada pengaruh simultan antara Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Cawang.

I. Koefisien Determinasi

Gambar 6. Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.443	.413	4.33732

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah penulis

Dari Gambar 6 terlihat bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R^2) memiliki nilai 0,443. Ini mengindikasikan bahwa variabel independen yang terlibat dalam penelitian ini (disiplin kerja dan iklim organisasi) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan cawang sebesar $0,443 \times 100 \% = 44,30 \%$. Sisanya sebesar $55,70 \%$ ($100 \% - 44,30 \%$).

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- 1) Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Kelurahan Cawang. 2).Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Iklim organisasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Kelurahan Cawang.
- 2) Dari uji ANOVA atau F-test, diperoleh nilai F hitung sejumlah 14,710 tingkat sigfikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh simultan antara Disiplin Kerja dan Iklim Organasasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Cawang.

2. Saran

- 1) Perhatikan dan tingkatkan disiplin kerja pegawai dengan mematuhi peraturan yang berlaku di instansi. Jika ada pegawai yang melanggar aturan disiplin, berikan masukan untuk dapat meningkatkan disiplin pegawai.
- 2) Lakukan upaya yang mendorong agar semua aturan dan tata tertib organisasi yang telah diatur dengan baik dapat diikuti, dipatuhi, dan dilaksanakan oleh pegawai. Ciptakan iklim organisasi yang harmonis sehingga kinerja pegawai dapat terlaksana secara maksimal.
- 3) Tingkatkan kualitas kinerja pegawai melalui pelatihan dan pengembangan agar instansi dapat mencapai kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, T., & Slamet, S. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak pada PT AT Indonesia di Karawang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 113–130.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2017). *Pengantar Pasar Modal: Panduan bagi Para Akademisi dan Praktisi Bisnis dalam Memahami Pasar Modal Indonesia*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ibrahim, M., & Meilany, P. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)*. Riau University.
- Immanuel, I. E., Toruan, R. L., & Malau, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pda PT Dua Delapan Ayoda Group. *Fundamental Management Journal*, 8(1), 70–89.
- Lita, W., & Koswara, R. P. (2017). Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Telemarketing PT. Bank UOB Buana Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 3(1).
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84.
- Sianadewi, J. H., Widyarini, L. A., & Wibowo, W. (2017). Pengaruh perceived social presence, perceived ease of use, perceived usefulness, dan attitude towards online shopping Terhadap Niat Beli Pada Jakarta Notebook. Com. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 6(2), 104–115.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118–128.