



## Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Studio Prewedkita Di Kabupaten Tangerang

**Rusman Hadi**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

**Reni Hindriari**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

*rusmanhadiii10@gmail.com, dosen00227@unpam.ac.id*

**Abstrak.** *This study aims to determine the Influence of Organizational Climate and Work Discipline on Employee Performance in our prewed studio. both partially and simultaneously. This type of research uses a quantitative method with a saturated sample of 50 respondents. The results of the analysis of work experience partially affect employee performance with a simple linear regression equation  $Y = 17.209 + 0.572 X_1$ . The correlation coefficient of 0.576 means it has a moderate level of relationship and a coefficient of determination of 33.2% means that performance is influenced by organizational climate by 66.8%. This is proven by the t test obtained t count value > t table (3.369 > 2.010) and strengthened by a significant value < 0.05 (0.000 < 0.05). Work discipline partially has a positive effect on employee performance, a simple linear regression equation  $Y = 23.129 + 0.432 X_2$ . The correlation coefficient of 0.447 means it has a moderate relationship and a coefficient of determination of 20.0% means that performance is influenced by work discipline by 8%. This is proven by the t test obtained the calculated t value > t table (1.322 < 2.010) and is strengthened by a significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). The results of the study of organizational climate and work discipline simultaneously on employee performance, the multiple linear regression equation  $Y = 14.218 + 0.470 X_1 + 0.179 X_2$ , the correlation coefficient of 0.596 means it has a moderate level of relationship and a determination coefficient of 35.6% means that performance is influenced by organizational climate and work discipline by 64.4%. the results of the F test hypothesis test obtained the calculated F value > F table (12.968 > 3.19) and is strengthened by a significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). Thus it is proven that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada studio prewed kita. baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 50 responden. Hasil analisis Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 17,209 + 0,572 X_1$ . koefisien korelasi sebesar 0,576 artinya memiliki tingkat hubungan sedang dan koefisien determinasi sebesar 33,2% artinya kinerja dipengaruhi oleh iklim organisasi sebesar 66,8%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel (3,369 > 2,010) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05). Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, persamaan regresi linear sederhana  $Y = 23,129 + 0,432 X_2$ . koefisien korelasi sebesar 0,447 artinya memiliki hubungan sedang dan koefisien determinasi sebesar 20,0% artinya kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 8%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel (1,322 < 2,010) dan diperkuat oleh nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil penelitian iklim organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, persamaan regresi linear berganda  $Y = 14,218 + 0,470 X_1 + 0,179 X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,596 artinya memiliki tingkat hubungan yang sedang dan koefisien determinasi sebesar 35,6% artinya kinerja dipengaruhi oleh iklim organisasi dan disiplin kerja sebesar 64,4%. hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel (12,968 > 3,19) dan diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian terbukti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Di era digitalisasi saat ini, khususnya pada perusahaan Studio Prewedkita peningkatan kinerja merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya

profesionalisme di dalam pekerjaan. Karyawan Studio Prewedkita sebagai karyawan harus kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Kaitannya dengan hal tersebut seorang pemimpin perlu untuk meningkatkan kualitas karyawan melalui program-program pelatihan yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Karena setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti karyawan belum memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya kedisiplinan yang ada dalam diri karyawan.

Untuk itu pihak perusahaan harus memperhatikan masalah masalah yang mungkin akan timbul pada lingkungan karyawan. Faktor sekecil apapun dapat menimbulkan efek perubahan yang sangat besar. Dalam menanggulangi masalah ini, perusahaan harus mempertimbangkan setiap faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik didalam maupun diluar lingkungan organisasi. Salah satu faktor penghambatan yang ada didalam lingkungan organisasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas suatu perusahaan

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan Studio Prewedkita Tahun 2020 – 2024**

Indikator	Bobot	Tahun					Rata-Rata	Kriteria
		2020	2021	2022	2023	2024		
Kuantitas	80 -100	71	71	75	71	73	72,2	Baik
Kualitas	80 –100	81	71	73	74	71	74	Baik
Jangka Waktu	80 –100	75	73	80	71	60	71,8	Baik
Pengawasan	80 -100	55	62	64	60	63	60,8	Cukup Baik
Hubungan Antar Karyawan	80 -100	81	73	71	75	61	72,2	Baik

*Sumber : Personalia Studio Prewedkita di Kabupaten Tangerang, 2025*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan penilaian kinerja karyawan Studio Prewedkita di Kabupaten Tangerang dikategorikan Baik secara keseluruhan tetapi ada masalah pada indikator pengawasan yang memiliki penilaian rata-rata “Cukup Baik”, hal ini disebabkan kinerja pada system komputer yang mengalami kerusakan komputer pada aplikasi yang digunakan sehingga mengakibatkan pengerjaan yang cukup lama dalam menjalankan proses pengeditan sehingga para customer mengalami complain.

Iklim organisasi yang baik memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang mereka rasakan, yang kemudian menjadi dasar dalam menentukan sikap dan perilaku kerja mereka. Iklim organisasi atau suasana kerja bisa terlihat secara fisik seperti tata ruang kerja dan fasilitas namun juga dapat dirasakan secara emosional, seperti rasa nyaman, dukungan sosial, dan hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Dalam konteks Studio Prewedkita, iklim organisasi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Meskipun bukan satu-satunya elemen penentu, iklim organisasi memberikan kontribusi besar terhadap tingkat kenyamanan dan semangat kerja para karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk terus mendorong terciptanya iklim kerja yang positif, agar lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan mendukung kinerja optimal.

**Tabel 1.2**  
**Prasurvey Iklim Organisasi**

No	Pernyataan	Jumlah Respon	Jawaban Responden			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Saya memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan.	30	10	60%	20	40%
2	Setiap individu juga bertanggung jawab menjaga nama baik perusahaan melalui sikap profesional dan hasil kerja yang berkualitas.	30	8	32%	17	68%
3	Hubungan antar personil yang harmonis tercermin dari adanya kerja sama, komunikasi yang baik, serta saling menghargai di lingkungan kerja.	30	12	48%	13	52%
4	Keharmonisan dalam hubungan kerja akan menciptakan suasana yang kondusif sehingga dapat meningkatkan produktivitas tim.	30	10	40%	15	62%
5	Dukungan kerja ditunjukkan melalui sikap saling membantu antar karyawan dalam menyelesaikan tugas agar tercapai hasil yang optimal.	30	9	36%	16	64%
6	Atasan maupun rekan kerja juga perlu memberikan motivasi, bimbingan, serta fasilitas yang mendukung agar kinerja tetap terjaga dengan baik.	30	25	83,3%	5	16,3%

*Sumber : Hasil Prasurvey, data diolah 2025*

Berdasarkan data pada tabel 1.2 di atas, diperoleh, pada indikator tanggung jawab, mayoritas responden yaitu sebesar 60% (20 orang) menyatakan bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan setiap tugas sesuai standar dan waktu yang ditentukan, sementara 40% (10 orang) lainnya memiliki pandangan berbeda. Selanjutnya, sebanyak 68% (17 orang) menyatakan bahwa setiap individu juga bertanggung jawab menjaga nama baik perusahaan melalui sikap profesional dan hasil kerja yang berkualitas, sedangkan 32% (8 orang) lainnya belum sepenuhnya sependapat. Pada indikator hubungan antar personil, sebesar 52% (13 orang) menilai bahwa hubungan yang harmonis tercermin dari adanya kerja sama, komunikasi yang baik, dan saling menghargai di lingkungan kerja. Sementara itu, 48% (12 orang) responden memiliki penilaian yang berbeda. Selain itu, 62% (15 orang) responden menilai bahwa keharmonisan hubungan kerja mampu menciptakan suasana kondusif yang berdampak pada peningkatan produktivitas tim, sedangkan 40% (10 orang) lainnya berpendapat sebaliknya. Untuk indikator dukungan kerja, sebanyak 64% (16 orang) menyatakan bahwa dukungan kerja tercermin dari sikap saling membantu antar karyawan dalam menyelesaikan tugas agar tercapai hasil optimal, sementara 36% (9 orang) responden belum merasakan hal tersebut secara maksimal. Pada pernyataan bahwa atasan maupun rekan kerja perlu memberikan motivasi, bimbingan, serta fasilitas yang mendukung kinerja, mayoritas responden yaitu 83,3% (25 orang) setuju, sedangkan hanya 16,3% (5 orang) yang menyatakan kurang sependapat. Ini menunjukkan bahwa secara umum, dukungan dari pimpinan sudah dirasakan cukup kuat oleh mayoritas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perusahaan sebaiknya mengambil langkah-langkah untuk membangun komunikasi dan kerja sama tim yang lebih baik, guna menciptakan iklim organisasi yang sehat dan produktif.

**Tabel 1.4**  
**Prasurvey Disiplin Kerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jumlah Respon	Jawaban Responden			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Saya sangat menaati aturan waktu yang telah di tetapkan perusahaan	30	5	16,3%	25	83,3%
2	Saya menaati aturan perusahaan yang telah ditetapkan	30	20	60%	10	40%
3	Saya memiliki aturan pimpinan dan peraturan dalam pekerjaan	30	10	40%	20	60%
4	Saya mampu menaati peraturan yang sudah di perintahkan oleh atasan	30	14	60%	16	40%

*Sumber :Hasil Prasurvey data diolah 2025*

Berdasarkan hasil tabel diatas terlihat kuesioner, pada indikator ketaatan terhadap aturan waktu, sebanyak 83,3% (25 orang) responden menyatakan sangat menaati aturan waktu yang telah ditetapkan perusahaan, sedangkan 16,3% (5 orang) lainnya masih belum sepenuhnya menaati aturan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kedisiplinan tinggi terhadap ketepatan waktu. Pada indikator ketaatan terhadap aturan perusahaan, sebanyak 60% (20 orang) responden menyatakan menaati aturan perusahaan yang telah ditetapkan, sementara 40% (10 orang) lainnya belum sepenuhnya melaksanakan aturan dengan baik. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan sudah disiplin, masih ada yang perlu ditingkatkan pemahaman dan penerapan terhadap aturan perusahaan. Selanjutnya, pada indikator kepatuhan terhadap aturan pimpinan dan peraturan kerja, sebanyak 60% (20 orang) responden menyatakan memiliki ketaatan yang baik terhadap aturan pimpinan, sedangkan 40% (10 orang) lainnya masih belum optimal. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan lebih lanjut dari pimpinan agar karyawan semakin patuh pada arahan yang diberikan. Terakhir, pada indikator kepatuhan terhadap perintah atasan, hasil menunjukkan bahwa 60% (14 orang) karyawan menyatakan mampu menaati peraturan yang diperintahkan oleh atasan, sementara 40% (16 orang) lainnya belum sepenuhnya melaksanakan perintah sesuai harapan. Kondisi ini menandakan bahwa perusahaan perlu memperkuat komunikasi dan memberikan pemahaman yang lebih jelas terkait instruksi kerja agar kepatuhan karyawan semakin meningkat.

## **KAJIAN TEORI**

### **Iklim Organisasi**

Penjelasan mengenai iklim organisasi merupakan faktor penting dalam menunjang *performance* atau kinerja sebuah organisasi, karena secara tidak langsung iklim organisasi yang kondusif akan memicu gairah kerja, kepuasan kerja dan menunjang usaha peningkatan kinerja karyawan. (Tetric dan Eden dalam Indrasari, 2018:12) memaparkan bahwa “iklim organisasi dibangun dari perbaikan atas metode dan strategi pengembangan karyawan melalui pemenuhan kinerja sesuai bidang yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan budaya kerja yang positif”.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2020:89) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2019:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2019:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.. Menurut Sugiyono (2022:55) metode Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yang diteliti. Sedangkan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2020 : 18) adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dengan pendekatan asosiatif, penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh X1 dan X2 terhadap Y.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

**Tabel 4.4**  
**Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Iklim Organisasi (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai rhitung</b>	<b>Nilai rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,379	0.278	Valid
Pernyataan 2	0,396	0.278	Valid
Pernyataan 3	0,490	0.278	Valid
Pernyataan 4	0,700	0.278	Valid
Pernyataan 5	0,720	0.278	Valid
Pernyataan 6	0,444	0.278	Valid
Pernyataan 7	0,279	0.278	Valid
Pernyataan 8	0,571	0.278	Valid
Pernyataan 9	0,560	0.278	Valid
Pernyataan 10	0,722	0.278	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung > rtabel 0.278 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel iklim organisasi adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan madel pengujian

**Tabel 4.5**

**Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai rhitung</b>	<b>Nilai rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,569	0.278	Valid
Pernyataan 2	0,535	0.278	Valid
Pernyataan 3	0,544	0.278	Valid
Pernyataan 4	0,341	0.278	Valid
Pernyataan 5	0,414	0.278	Valid
Pernyataan 6	0,485	0.278	Valid
Pernyataan 7	0,583	0.278	Valid
Pernyataan 8	0,670	0.278	Valid
Pernyataan 9	0,340	0.278	Valid
Pernyataan 10	0,388	0.278	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung > rtabel 0.278 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel disiplin kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

**Tabel 4.6**

**Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai rhitung</b>	<b>Nilai rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,537	0.278	Valid
Pernyataan 2	0,301	0.278	Valid
Pernyataan 3	0,454	0.278	Valid
Pernyataan 4	0,586	0.278	Valid
Pernyataan 5	0,603	0.278	Valid
Pernyataan 6	0,559	0.278	Valid
Pernyataan 7	0,460	0.278	Valid
Pernyataan 8	0,501	0.278	Valid
Pernyataan 9	0,481	0.278	Valid
Pernyataan 10	0,567	0.278	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung > rtabel 0.278 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

### **Uji Reliabilitas**

Berdasarkan tabel berikut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel iklim organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,60$ . Dengan demikian maka hasil

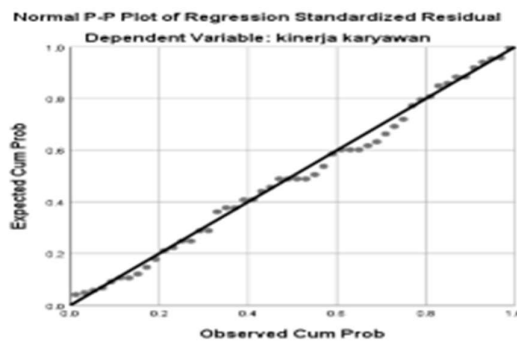
uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel. Sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Iklm Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,701	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,613	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,623	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS 26

### Uji Normalitas



Sumber: Olahan Data SPSS 26

**Gambar 4.2**

### Uji Normalitas Data P-P Plot

Melihat tampilan grafik normal probability plot di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.8**  
**Uji Multikolineritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.218	5.217		2.725	0.009		
	Iklm Organisasi	0.470	0.140	0.473	3.369	0.002	0.695	1.440
	Disiplin kerja	0.179	0.136	0.186	1.322	0.193	0.695	1.440

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan nilai *tolerance* antar variabel independen diketahui variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen. Sehingga pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas sehingga model regresi tersebut layak dipakai dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya karena telah memenuhi asumsi multikolinieritas

**Uji Heteroskedastisitas**

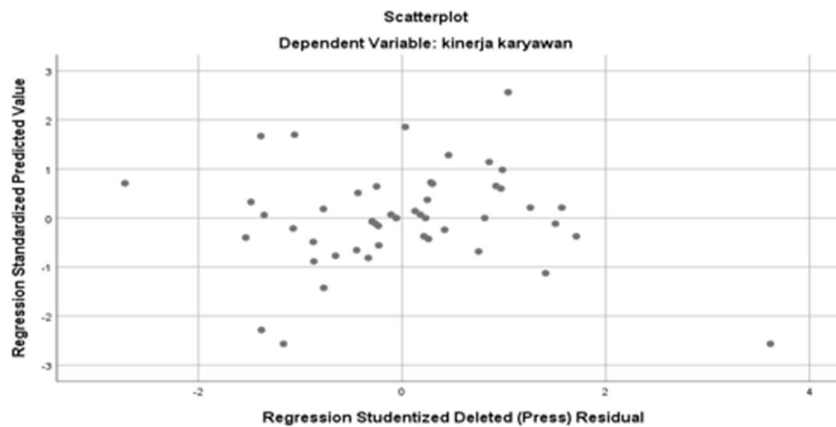
**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Heteroskedasitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,824	1,528		3,157	0,003
	Disiplin Kerja	0,016	0,042	0,062	0,379	0,706
	Lingkungan Kerja Fisik	-0,055	0,044	-0,206	-1,256	0,214

a. Dependent Variable: AbsRes  
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

- a. Nilai tolerance untuk variabel iklim organisai (X1) sebesar  $0,695 > 0,10$  yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90%, nilai VIF sebesar  $1,440 < 10$  sehingga varibel iklim organisasi tidak terjadi gejala multikolinearitas
- b. Nilai tolerance untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar  $0,695 > 0,10$  yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90%, nilai VIF sebesar  $1,440 < 10$  sehingga varibel disiplin kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Olahan Data SPSS 26

**Gambar 4.3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

**Uji Analisis Regresi Linier**

**Tabel 4.15**  
**Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.218	5.217		2.725	0.009
	Iklim organisasi	0.470	0.140	0.473	3.369	0.002
	Disiplin kerja	0.179	0.136	0.186	1.322	0.193

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah

- a. Nilai konstanta sebesar 14,218 diartikan bahwa jika variabel iklim organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,218 poin
- b. Nilai disiplin kerja (X1) 0,470 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel iklim organisasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel iklim organisasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,470 poin
- c. Nilai disiplin kerja (X2) 0,179 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel iklim organisasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,179 poin

**Uji Koefisien Korelasi**

**Tabel 4.18**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 <sup>a</sup>	0.356	0.328	3.47748

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, iklim organisasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,596 artinya variabel iklim organisasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat sedang terhadap kinerja karyawan

**Uji Analisis Determinasi**

**Tabel 4.21**

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Iklim  
Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 <sup>a</sup>	0.356	0.328	3.47748
a. Predictors: (Constant), Disiplinkerja, Iklim Organisasi				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.21, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,356, maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 35,6% dengan kateregori rendah. Sedangkan sisanya sebesar  $(100-35,6\%) = 64,4\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis

**Uji Hipotesis**

**Tabel 4.22**

**Hasil Uji Hipotensis (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	14.218	5.217		2.725	0.009
	Iklim Organisasi	0.470	0.140	0.473	3.369	0.002
	Disiplin kerja	0.179	0.136	0.186	1.322	0.193
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

- a. Berdasarkan tabel 4.22 diatas hasil pengujian untuk variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3,369 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ) maka didapatkan persamaannya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,369 > 2,010$  artinya  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak dengan kata lain variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- b. Sedangkan hasil pengujian variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  1,322 Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,193 > 0,05$ ) maka didapatkan persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $1,322 < 2,010$  Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan kata lain variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	313.635	2	156.818	12.968	.000 <sup>b</sup>
Residual	568.365	47	12.093		
Total	882.000	49			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Iklim Organisasi

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel 4.24 diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 12,968 Dan nilai signifikansi sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara iklim organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai Fhitung  $12,968 > F_{tabel} 3,19$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  Maka dapat ditarik keputusan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV mengenai pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada yang telah diuraikan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} (3,369) > t_{tabel} (2,010)$  pada taraf signifikansi  $\rho$  value  $< Sig. 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Persamaan regresi linier sederhana  $Y = 17,209 + 0,572 X_1$ . Korelasi sebesar 0,576 memiliki hubungan sedang Koefisien determinasi sebesar 33,2%. dan sisanya 66,8% tidak dipengaruhi oleh factor lain yang diteliti
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan nilai  $t_{hitung} (1,322) > t_{tabel} (2,010)$  pada taraf signifikansi  $\rho$  value  $< Sig. 0,05$ , artinya  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Persamaan regresi linier sederhana  $Y = 23,129 + 0,432 X_2$ . Korelasi sebesar 0,447 memiliki hubungan sedang Koefisien determinasi sebesar 20,0%. dan sisanya 8% tidak dipengaruhi oleh factor lain yang diteliti
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan, ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} (12,968) > F_{tabel} (3,19)$  pada taraf signifikansi  $\rho$  value  $< Sig. 0,05$ , artinya  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Persamaan regresi linier berganda  $Y = 14,218 + 0,470 X_1 + 0,179 X_2$ . Korelasi sebesar 0,596 memiliki hubungan sedang. Koefisien determinasi sebesar 35,6% dan sisanya 64,4% tidak dipengaruhi oleh factor lain yang diteliti

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdullah, M. (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Amirullah. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anwar, Saifudin. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ardana, I. K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arijanto, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- (suharsimi ) Arikunto. (2022). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Effendy, Onong.
- Dessler, Gary (2019). *Manajemen Personalialia*. Terjemahan Agus Darma, Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Dewi, S., & Harjoyo, H. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Edy Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Edy, Sutrisno. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Fayol, Henry. (2019). *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT Elex Media.
- Filippo, E. B. (2019). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM. SPSS). Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati. (2019). *"Dasar-dasar ekonometrika"* buku 2 edisi 5. Jakarta: Salemba empat.
- Hamdi, S. (2018). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardjaja, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hariandja, M. T. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hariandja, M. T. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Istijanto. (2019). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Marlina, L. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*. Bandung: CV Alfabeta.

- Pace, R. W. (2019). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ratundo dan Sacket, J. (2018). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Reni Hindriari 2018. Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Telkom Akses Legok. *Jurnal Semarak*. Jilid 1 Terbitan 1 Halaman 92-107.
- Robbins. (2021). *Management. Eleventh edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Samsudin, H. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2019). *Menguasai Statistik dengan SPSS 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2022). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2017). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Simanjuntak, P. J. (2019). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, P.L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2019) . *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Amara Books.
- Soetjipto, budi W dkk. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Amara Books.
- Sondang P Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sudjana. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto. (2018). *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik*. Bandung: La Goods Publishing.
- Supangat, A. (2013). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensial, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Terry, G. R. (2019). *Principles of Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Terry, G. R. (2020). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Trimble, A. D. (2018). *Introduction to College Research*. New York: Pearson.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Wahjono, Sentot Imam. (2019). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

**Jurnal**

- Angga Pratama (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Permai. *Jurnal Semarak*, vol 3, no 2 (2020), ISSN: 2622-2700.
- Anggreany Hustia, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi . PT. CS2. *Jurnal Ilmu Manajemen* , Vol. 10, No. 1, Desember 2020, ISSN 2623-2081. 2929-6947.
- Bunga Astra Gracia Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Kamar Dagang dan Industri Indonesia Kantor Pusat Jakarta (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma) E-ISSN 2598-398X Vol 5, No 1, 2021.
- Eric Hernawan STIAMI. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. The dynamics of Airufindo Persada Jakarta.
- Esti Suntari, S.H., M.Pd (2022) Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asco Prima Mobilindo *Jurnal Ilmiah Universitas Pamulang*. Volume 5, Nomor 5, (1556-1563).
- Gunawan Bata Ilyas. Pengaruh iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja di Kantor Sekretaris *Journal of Management & Business* - ISSN (Print) : 2598-831X, ISSN (Online) : 2598-8301.
- Hasyim Hasyim, Fajar Pasaribu Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. (*jurnal Ilmu Sosial*) Vol. 7, No.1, E-ISSN: 2548-9585 (online) P-ISSN: 2684-9275 (print) (2021) Jakarta Vol. 22 No 3 (2022).
- Latifah Intan Safitri, Renny Husniati, Yul Tito Permadhy. Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan ISSN:2745-7826. Vol. 2 No. 2 2021.
- Lesi Agusria (JEMBATAN. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat (*Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi*)) Vol.5, No.1, 2020.
- Linda Aprilianti, Reni Hindriari. 2024. pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan *Jurnal Cakrawala : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*. Jilid 1 Terbitan 2 halaman 165-174.
- Reni Hindriari 2018. Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Telkom Akses Legok. *Jurnal Semarak*. Jilid 1 Terbitan 1 Halaman 92-107.
- Syifa Fauziyah, Reni Hindriari. 2024. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*. Jilid 2 terbitan 4 halaman 505-515.
- Zhara M. Hermaya & Ahyar Yuniawan ( Diponegoro *Journal of Management Analisis* Pengaruh Iklim Organisasi , Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Displin Kerja PT. Plasa Simpanglima Semarang Vol. 7 No. 1 2018