

## **Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Sidenreng Rappang**

Rustan Ali<sup>1</sup>, Muh Reza Ramadani<sup>2</sup>, Nurbayani<sup>3</sup>, Ria Anugrah<sup>4</sup>, Nur Widia Purwanda<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Andi Sapada Institute, South Sulawesi

### **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 pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, yang dilakukan pada instansi Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang, dengan sampel 51 pegawai, metode pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, observasi dan studi pustaka. Penelitian ini dianalisis dengan bantuan software SPSS 25.

Kesimpulan dari hasil penelitian yaitu : 1) Iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, setiap peningkatan variabel iklim organisasi dan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja Pegawai Pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang; dan 2) Secara simultan terdapat pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang yang mencapai 89%.

**Kata kunci :** Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Copyright (c) 2024 Rustan Ali1

---

✉ Corresponding author :

Email Address : rustanali@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia 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. Dalam mewujudkan peran dan fungsi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang didukung dengan pegawai yang memiliki kompetensi dibidangnya, setiap pegawai memiliki beban kerja tertentu yang telah diatur, hasil beban kerja diwujudkan dalam bentuk kinerja. Sedarmayanti

(2018:260) kinerja mencerminkan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu 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.

Liliwari (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, 2015:355) demikian juga Liliwari (2014:302) iklim organisasi mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan kompetensinya untuk bekerja secara produktif”.

## **Lireatur Review**

### **Manajemen Sumber daya manusia**

Menurut Hasibuan (2017 : 10) mendefinisikan manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.”

Dari definisi manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan diatas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia Menurut Hasibuan (2017 : 21) menyatakan bahwa, fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

### **Definisi Iklim Organisasi**

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai melakukan pekerjaan dan iklim tersebut dipengaruhi oleh semua hal yang terjadi dalam

organisasi. Menurut Liliweri (2014:304) iklim organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi. Liliweri (2014:302) bahwa "iklim organisasi sangat mendukung kinerja pegawai dalam menjalankan kompetensinya untuk bekerja secara produktif".

Menurut Taguiri dan Litwin dalam Soetopo (2010) mengartikan iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi prilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Stringer sebagaimana dijelaskan oleh Ruliana (2014:152) bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada prinsip-prinsip yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempengaruhi langsung terhadap kinerja organisasi.

Steer dalam Usman (2010:202) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi yang dicerminkan oleh anggota-anggotanya. Sedangkan Davis dalam Usman (2010:202) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas pegawai. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan kinerja pegawai di suatu instansi pemerintahan maupun swasta (Robbins, 2015:355).

Rousseau dalam Sedarmayanti (2010:75) berpendapat bahwa iklim adalah persepsi dan bersifat deskriptif. Persepsi adalah suatu sensasi atau realisasi yang dialami oleh seseorang. Deskripsi adalah apa yang dilaporkan orang mengenai sensasi ini. Sekumpulan persepsi secara relatif bersifat konstan yang dimiliki anggota organisasi mengenai karakteristik dan kualitas budaya organisasi. Mereka membedakan antara situasi aktual (yakni budaya) dan persepsi dari itu (iklim).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Hasibuan (2016,193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Sinambela (2018,335) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam organisasi, artinya tanpa dukungan

disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut mewujudkan tujuannya. Selain itu Indah Puji Hartatik (2014,183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma - norma sosial yang berlaku.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi."

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Edison, dkk. (2016:176) "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu". Menurut Hasibuan, (2017:94), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sedarmayanti (2018:260) kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

### **Methodology**

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif :

- a. Data Kuantitatif yakni data yang diperlukan peneliti yang umumnya berupa angka-angka statistik seperti, jumlah pegawai, karakteristik pegawai berdasarkan klasifikasi tertentu.

b. Data kuantitatif yakni data penelitian yang umumnya deskriptif, dalam penelitian ini seperti instrument kuesioner penelitian, kajian teori para ahli, deskripsi lokasi penelitian dan lainnya yang dianggap perlu.

Penelitian ini memerlukan dua sumber data utama yakni:

a. Sumber Primer Data yang diperoleh secara langsung dari tempat penelitian yang diterima pengumpul data disebut data primer. Data primer yang diperlukan peneliti seperti hasil persepsi jawaban responden dari kuesioner, data kuantitatif lainnya seperti masa kerja responden, usia, jenis kelamin, jumlah pegawai maupun lainnya.

b. Sumber Sekunder: Peneliti juga memerlukan beberapa data sekunder yang digunakan untuk melengkapi hasil penelitian. Data sekunder yang diperlukan peneliti berasal dari studi pustaka yang berupa literatur teori yang disampaikan para ahli, selanjutnya peneliti juga memerlukan data hasil penelitian terdahulu yang linear dengan hasil penelitian.

## Result

Hipotesis pertama dinyatakan diduga bahwa iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara uji parsial (uji T). Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen, model hipotesis dalam penelitian ini adalah satu arah/satu sisi sehingga nilai signifikansinya 0,05 jadi untuk melakukan pengujian hipotesis peneliti akan menentukan terlebih dahulu t-tabel pada signifikansi 0,05 melalui rumus berikut ini :

$$Df = \text{Sampel} - (\text{variabel independen} + \text{variabel independen}) - 1$$

$$Df = 51 - 3 - 1$$

$$Df = 47 \text{ pada taraf signifikansi } 0,05$$

$$t\text{-tabel} = 1,677$$

**Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
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

Sumber : Hasil analisis data SPSS, 2022 (Lampiran 9)

Pengujian dilakukan secara parsial sebagai berikut :

a) Hasil pengujian terhadap variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,781 kemudian nilai t-hitung sebesar 9,152 > t-tabel 1,677 dengan tingkat signifikansi sebesar 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.

b) Hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,215 kemudian nilai t-hitung sebesar 2,583 > t-tabel 1,677 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,014 < 0,05. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kesimpulan dari uji parsial tersebut bahwa iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang.

### Simultaneous Test (F Test)

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa diduga bahwa iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan cara uji simultan (uji F). Pengujian secara simultan bertujuan untuk melihat semua variabel independen iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Variabel independen dinyatakan berpengaruh secara simultan apabila nilai F-hitung > F-tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Untuk menentukan F-tabel digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Df 1 (pembilang)} &= ((\text{jumlah variabel bebas} + \text{terikat}) - 1) \\ &= (3-1) \\ &= 2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Df 2 (penyebut)} &= \text{Sampel} - (\text{jumlah variabel bebas} + \text{terikat}) - 1 \\ &= (51-3-1) \\ &= 47 \end{aligned}$$

Jadi F-tabelnya adalah 3,20

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

1) Tabel 2

**Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.827	2	2.414	194.926	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.594	48	.012		
	Total	5.422	50			
a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Iklim_Organisasi						

Sumber : Hasil analisis data SPSS, 2022 (Lampiran 9)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh senilai 194,926 > F tabel 3,20 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi  $\alpha$  0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Kesimpulan hasil pengujian bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen iklim organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Teknik ini digunakan untuk meramalkan pengaruh dua variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3****Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
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						

Sumber: Hasil analisis data SPSS, 2022 (Lampiran 9)

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear sebagai berikut

$$Y = 0,069 + 0,781X_1 + 0,215X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,069 menyatakan bahwa jika variabel independen iklim organisasi dan disiplin kerja tidak ada, maka kinerja pegawai hanya berada pada 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 oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,781 satuan.
3. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,215 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor variabel disiplin kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,215 satuan.

### Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 4**

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 <sup>a</sup>	.890	.886	.111278136069423
a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Iklim_Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai				

Sumber: Hasil analisis data SPSS, 2022 (Lampiran 9)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0,890. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang adalah sebesar 89 %, sedangkan sisanya 11% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Angka R sebesar .944a menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar 94,4 %, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat.

## **Discussion**

Iklim organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi, Liliweri (2014:304). Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, Hasibuan (2016,193).

Kesimpulan dari uji parsial tersebut bahwa iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang. Nilai koefisien iklim organisasi sebesar 0,781 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor variabel iklim organisasi, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,781 satuan. Sementara nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,215 berarti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor variabel disiplin kerja, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,215 satuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat para ahli seperti Liliweri (2014:302) bahwa iklim organisasi sangat mendukung kinerja pegawai dalam menjalankan kompetensinya untuk bekerja secara produktif". Hal ini sesuai dengan persepsi pegawai dimana dimana dari hasil analisis persepsi jawaban responden diketahui bahwa mayoritas responden dalam hal ini sebagai pegawai menganggap bahwa dalam hal jika terjadi suatu konflik yang berhubungan dengan kinerja pimpinan tidak pernah memberi perlakuan khusus kepada pegawai, meskipun terdapat kedekatan emosional, semuanya sama dihadapan peraturan peraturan tentang kedisiplinan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan kualitas kinerja menjadi hal prioritas sehingga tidak menimbulkan permasalahan maupun konflik. Hasil analisis ini juga menunjukkan bahwa untuk menjaga iklim organisasi di instansi, pimpinan harus mampu menjaga dan mengendalikan konflik yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

Berbeda dengan hal tersebut menurut persepsi responden terjadinya komunikasi yang baik antar seluruh 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 menunjukkan bahwa komunikasi internal antar pegawai masih perlu ditingkatkan dalam hal ini bukan berarti tidak terjadi komunikasi namun masih perlu di intensifkan sehingga dapat menyelesaikan berbagai kendala pada akhirnya dapat memacu kinerja seluruh pegawai.

Faktor disiplin kerja ternyata juga mampu mempengaruhi kinerja pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang, hal ini sesuai pernyataan para ahli salah satunya Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9), bahwa

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kinerja, dimana disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara instansi dan pegawai.

Selain pendapat para ahli dari hasil analisis persepsi responden pada variabel disiplin kerja pada instansi ini dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendapat bahwa indikator sanksi hukuman merupakan indikator yang paling berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja, setiap pegawai memiliki beban kerja tertentu yang harus tercapai sesuai dengan perjanjian kinerja, sehingga apabila pegawai tidak mampu memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan maka pegawai harus siap menerima konsekuensi berupa sanksi ringan yang berupa teguran lisan maupun tertulis, hal ini diterapkan perusahaan untuk menanamkan kedisiplinan yang tinggi pada setiap pegawai sehingga dapat bekerja maksimal.

Dari sisi lain indikator hubungan kemanusiaan merupakan indikator yang berpengaruh paling rendah terhadap variabel disiplin kerja. Rendahnya pernyataan ini menunjukkan bahwa persepsi responden dalam mengantisipasi tindakan yang dapat merugikan instansi bukan hanya ditentukan oleh faktor hubungan yang harmonis dan ikatan emosional melainkan lebih didominasi oleh faktor profesionalisme dalam bekerja, selain itu dapat dipengaruhi juga faktor kualitas dan kuantitas kerja.

Sedarmayanti (2018:260) kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kesimpulan hasil pengujian bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen iklim organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang. Nilai konstanta sebesar 0,069 menyatakan bahwa jika variabel independen iklim organisasi dan disiplin kerja tidak ada, maka kinerja karyawan hanya berada pada kisaran 0,069 satuan.

Pengaruh simultan variabel independen iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang adalah sebesar 89 %, sedangkan sisanya 11 % dipengaruhi oleh faktor/variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar 94,4 %, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat.

Dari hasil analisis persepsi responden pada variabel kinerja pegawai ditemukan bahwa mayoritas responden berpendapat bahwa check and balance system sangat berperan penting bagi pegawai dimana pimpinan selaku supervisor harus memiliki kemampuan bukan hanya sekedar mengevaluasi kinerja tapi juga memberikan petunjuk maupun motivasi kerja kepada pegawainya, demikian juga sesama pegawai peneliti menemukan bahwa semangat kerja tim sangat berperan penting dalam hal transformasi pengetahuan dan teknologi antar sesama pegawai.

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

Hasil penelitian ini telah didukung oleh hasil penelitian sebelumnya seperti penelitian Candrayanto (2016) bahwa secara bersama-sama iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel efektifitas kinerja organisasi, demikian juga hasil penelitian Indrajaya (2019), Ade Rudi (2019) serta Pardomuan Siregar (2017).

## **Conclusions**

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pengujian hipotesis, maka peneliti dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Iklim organisasi terbukti berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidenreng Rappang, nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) 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 ( $\beta$ ) 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  $\alpha$  0,05 atau (0,000 < 0,05).

## **References**

- Darmawan, D., & Latifah, P. (2013). Metode penelitian kuantitatif.
- Ilahi, A. A. A., & Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Bank. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 25-37.
- Putri, N. D., Haslindah, H., Marwati, P. K. S., Hermawansyah, W., Bustan, B., & Ilahi, A. A. A. (2023). Dampak Budaya Organisasi terhadap Inovasi dalam Perusahaan [6] Teknologi: Sebuah Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 2(1), 137-144.
- Shelamita, S., Nur, I., & Ilahi, A. (2023). KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KISEL MAKASSAR. *PROSENAMA*, 3, 224-233.