

***Influence Of Organizational Climate And Work Discipline On
Employee Performance (Survey Of Department Of Education And
Culture Of Tasikmalaya Regency)***

**Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada Pegawai Kantor Dinas
Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya)**

Aulia Zahra Salsabila ¹⁾; Rita Tri Yusnita ²⁾; Dudu Risana³⁾

Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ auliazhrs1@gmail.com; ²⁾ ritatri@unper.ac.id; ³⁾ dudu.risana2017@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [15 Juli 2023]

Revised [16 Agustus 2023]

Accepted [20 Agustus 2023]

KEYWORDS

*Organizational Climate,
Work Discipline,
Employee Performance*

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap 71 responden yang merupakan Pegawai kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten tasikmalaya. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi. Secara simultan iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Climate and Work Discipline on the Performance of the Office of Education and Culture Office of Tasikmalaya Regency. The research method used is a quantitative method with a survey approach to 71 respondents who are employees of the Tasikmalaya district education and culture office. The types of data used are primary data and secondary data. The data analysis technique used is multiple regression analysis using SPSS version 25. Based on data that has fulfilled the validity test, reliability test and classic assumption test. Simultaneously organizational climate and work discipline have a significant effect on employee performance. The test results show that partially organizational climate variables have a significant effect on employee performance, as well as work discipline variables partially have a significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Pemerintah memegang peran dan tanggung jawab atas kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat yang menjadi cita-cita bangsa yang berdiri sejak tahun 1945 sampai saat ini. Pemerintah juga berkewajiban menyelenggarakan roda kehidupan berbangsa dan bernegara, mengayomi masyarakat, menjamin pendidikan yang layak, memberikan pelayanan umum dan memberikan rasa aman kepada masyarakat.

Salah satu aspek kesejahteraan masyarakat ialah Pendidikan, dalam hal ini pemerintah baik yang di pusat maupun di tingkat daerah dapat melaksanakan pelayanan pendidikan kepada masyarakat, hal tersebut menjadi urusan pemerintahan konkuren bagi daerah yang tertuang Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada Pasal 11 urusan pemerintahan konkuren dalam pasal 9 ayat (3) yang menjadi kewenangan daerah terdiri atas urusan pemerintahan wajib

dan urusan pemerintahan pilihan. Urusan pemerintahan wajib yang dimaksud pada ayat (1) adalah Urusan pemerintahan yang berkaitan dengan pelayanan dasar dan urusan pemerintahan yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar.

Salah satu urusan wajib yang dimiliki oleh pemerintah daerah yang berkaitan dengan pelayanan dasar ialah pendidikan, dalam hal ini pemerintah daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota diwajibkan melakukan pelayanan kepada masyarakat baik secara langsung maupun dalam bentuk pelayanan pendidikan seperti sekolah dan untuk melakukan pelayanan pendidikan maka dari itu instansi Dinas Pendidikan di daerah merupakan suatu hal yang perlu dibentuk.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya, instansi ini merupakan garis terdepan dalam melayani pembangunan pendidikan dan kebudayaan di daerah Kabupaten Tasikmalaya. Kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja, iklim organisasi, motivasi, keterampilan, namun hal yang paling penting adalah disiplin kerja. Maka dari itu sangat penting bagi organisasi untuk mengerti kondisi organisasi serta sumber daya manusianya. Oleh sebab itu untuk memacu semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan perlu didukung oleh iklim organisasi dan disiplin kerja yang kondusif. Iklim organisasi atau iklim kerja pegawai merupakan hal yang harus mendapatkan perhatian seorang pimpinan dimana iklim organisasi ikut mempengaruhi tingkah laku pegawai.

Hal yang dapat kita lakukan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat hasil dari penilaian kinerja pegawai. Objek dari penilaian kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan, yang kemudian dievaluasi menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilaksanakan secara berkala.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan majunya suatu instansi. Untuk mencapai tujuan diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada dalam instansi dan pegawai juga harus menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Instansi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Susanto selaku bagian kepegawaian bahwa hasil penilaian kinerja pegawai masih kurang yang diharapkan disebabkan oleh kurangnya konsistensi pegawai dan kedisiplinan untuk menuntaskan suatu pekerjaan, kurang taat dalam menaati peraturan yang berlaku, kurang mampu dalam saling bekerja sama dengan rekan kerja. Masalah ini tentu akan berdampak pada kinerja yang bersangkutan yang akhirnya berakibat pada kinerja sebuah organisasi.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja PNS dilaksanakan dalam 1 tahun (akhir desember tahun bersangkutan) yang terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan unsur perilaku kerja. Unsur perilaku kerja memengaruhi kinerja pegawai yang dievaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas jabatan PNS yang dinilai.

Kinerja Pegawai sangat diperhatikan oleh pemerintah agar dapat menjadi bahan pembelajaran bagi instansi pemerintah lainnya. Tujuannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja PNS. Peraturan pemerintah mengeluarkan peraturan Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja. Penilaian prestasi kerja sangat penting bagi instansi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Prestasi kerja PNS akan dinilai berdasarkan 2 unsur penilaian yaitu :

1. SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yaitu rencana kerja dan terget yang akan dicapai oleh seorang PNS.
2. Perilaku kerja, yaitu setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Peraturan Pemerintah mensyaratkan setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan kerja tahunan instansi. SKP itu memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya diperoleh keterangan bahwa dari sisi disiplin kerja dan kinerja pegawai yang harus mendapat perhatian utama yaitu pada indikator kualitas, waktu, disiplin, dan kerjasama. Indikator masih sangat kurang karena masih adanya pegawai yang kurang dalam menuntaskan pekerjaannya dengan tingkat kualitas yang melebihi harapan, pegawai kurang mampu menuntaskan pekerjaannya dalam jangka waktu yang telah ditentukan, pegawai masih kurang dalam menaati aturan dalam kantor, dan pegawai juga kurang mampu saling bekerja sama dengan rekan kerja.

Tercapainya kinerja pegawai yang optimal sangatlah penting untuk memastikan seluruh upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan daya saing dan kinerja secara keseluruhan dapat tercapai secara penuh. Organisasi merupakan suatu kesatuan artinya keberhasilan organisasi tergantung pada

keberhasilan seluruh elemen yang terdapat didalamnya dalam melaksanakan tugas, fungsi, serta peranan sesuai yang telah ditetapkan pada struktur organisasi, salah satu elemen tersebut diantara lain adalah Sumber Daya Manusia atau yang biasa disebut dengan Pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Susanto selaku bagian kepegawaian dijelaskan kinerja dipengaruhi oleh iklim organisasi dan tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma, dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, menentukan perilaku kerja dan produktifitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pegawai. Karakteristik individu dipengaruhi oleh :

1. karakteristik organisasi seperti *rewards*, system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan.
2. karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

Menurut hasil wawancara bersama pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya tentang bagaimana mereka bekerja sesuai dengan TUPOKSI (Tugas Pokok dan Fungsi) bahwa mereka bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan oleh para atasannya namun terkadang ada yang tidak bekerja sama sekali, adapun yang bekerja diluar kantor setelah itu mereka tidak kembali ke kantor, itulah yang menjadi kesenjangan diantara para pegawainya dan membuat penyelesaian kerja menjadi tidak tepat waktu. Sama seperti yang telah dipaparkan oleh bapak Susanto.

LANDASAN TEORI

Pengertian Iklim Organisasi

Peningkatan indikator kinerja salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan iklim organisasi. Iklim organisasi atau iklim kerja merupakan hal yang harus mendapatkan perhatian seorang pimpinan dimana iklim organisasi ikut memengaruhi tingkah laku pegawai.

Definisi mengenai iklim organisasi yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli, yaitu :

Menurut Lussier (2017) mengartikan :

“persepsi anggota organisasi mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh para anggota serta dapat mempengaruhi perilaku mereka”.

Menurut Danang Sunyoto (2017:45) menyatakan :

“Iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain”.

Menurut Wirawan dalam “Budaya dan Iklim Organisasi (2016:122) :

“Organizational atmosphere is the perception of organizational members (individuals and groups) and those who are in constant contact with organization about what happens in the internal environment of the organization on a regular basis, which affect the attitudes and behavior of the organization and the performance of the members of the organization which effect the performance of the organization. for example employees' negative views of the management system, leadership, implementation of organizational rules and regulations and their work, affect their behavior in carrying out their work. This behavior affects their productivity which will then affect the company performance” (Suasana organisasi adalah persepsi anggota organisasi individu dan kelompok dan mereka yang selalu berhubungan dengan organisasi tentang apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara teratur, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja organisasi. anggota organisasi yang mempengaruhi kinerja organisasi. misalnya pandangan negatif karyawan terhadap sistem manajemen, kepemimpinan, pelaksanaan tata tertib organisasi dan pekerjaannya, mempengaruhi perilakunya dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku ini mempengaruhi produktivitas mereka yang kemudian akan mempengaruhi kinerja perusahaan).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi perilaku mereka dan bentuk kerjasama pegawai untuk pencapaian tujuan bersama di dalam organisasi.

Indikator Iklim Organisasi

Menurut Danang Sunyoto (2017:46) Indikator iklim organisasi merupakan perilaku pekerja, gaya kepemimpinan, teknologi, dan disiplin kerja. Berikut beberapa indikator iklim organisasi, yaitu :

1. Perilaku Pekerja
Untuk mendapatkan kesuksesan bagi organisasi, pemimpin diharapkan dapat memahami pekerja dan perilakunya. Dengan memahami dan mengetahui kepribadian pegawai (perilaku, sifat dan tempramen) akan memengaruhi keberhasilan pimpinan ke depannya.
2. Gaya Kepemimpinan
Kepribadian pemimpin dapat menentukan bagaimana ia mempengaruhi bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pimpinan harus bersikap bijaksana, selalu mau belajar, dan mampu menyesuaikan kepemimpinannya dalam berbagai situasi dan kondisi.
3. Teknologi
Teknologi berpusat pada *production technology* yang umumnya dipakai di seluruh department, dan studi individu atau unit untuk pelaksanaan tugas.
4. Lingkungan Kerja
Keefektivitasan organisasi dapat lebih ditingkatkan dengan membuat situasi dimana karakteristik pekerjaan sejalan dengan sifat pengembangan pekerjaan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesediaan pegawai untuk mentaati peraturan perusahaan yang berlaku dimana ia menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Tentu akan meningkatkan kinerja yang sangat optimal jika semua pegawai mentaati peraturan yang berlaku.

Adapun pengertian disiplin kerja menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut :

Hasibuan (2017:193) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah :

“Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Singodimedjo yang dikutip oleh Sutrisno (2017:86) yang mengungkapkan bahwa :

“Discipline is the attitude of a person’s willingness to obey rules and norms the apply. Employee with good discipline will accelerate the company’s goals, where as employee with degenerate discipline will be a barrier and slow down the achievement of company goals”. (Disiplin adalah sikap kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan dan norma yang berlaku. Karyawan dengan kedisiplinan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan karyawan dengan kedisiplinan yang buruk akan menjadi penghalang dan memperlambat tercapainya tujuan perusahaan).

Menurut Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2017:129) mengemukakan bahwa :

“Discipline is management action to enforce organization standards”.

(Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi).

Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi peraturan baik secara efektif & efisien dalam rangka mencapai *goal* yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:115) indikator disiplin kerja yang sering digunakan untuk mengukur disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Sikap, yaitu mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan pegawai ditempat.
2. Norma, yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalm peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan yang ditemukan perusahaan dan mengikuti cara kerja perusahaan / instansi
3. Tanggung jawab, yaitu kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan gambaran keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dilakukannya sesuai dengan standar kerja, target dan sasaran yang harus dicapai. Hubungan timbal balik pemimpin

dengan pegawai menjadi faktor yang mampu menciptakan iklim organisasi pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai target.

Adapun pendapat menurut para ahli tentang kinerja pegawai di antaranya sebagai berikut :

Menurut Kaswan (2017:278) menyatakan bahwa :

“Kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi”.

Menurut Wibowo (2016:2) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian cara mengerjakan”.

Menurut Hussein (2017:10) menyatakan bahwa :

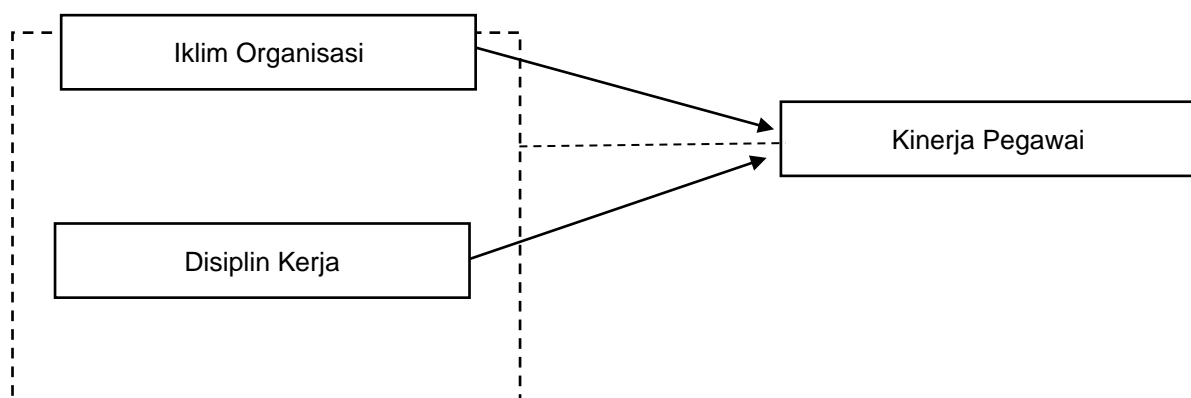
“Kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawannya”.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Muhammad Fadel dan K. Toruan Rayendra L. yang dikutip oleh Lukman (2018:22) menjelaskan ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

1. Pemahaman atas tugas pokok dan fungsi
Bawahan memahami tugas dan fungsi masing-masing dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi serta mengajarkan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Inovasi
Karyawan berinovasi serta mengutarakan pada atasan ide yang ia miliki serta mendiskusikannya dengan rekan kerja mengenai penyelesaian pekerjaan.
3. Kecepatan kerja
Kecepatan kerja serta metode kerja yang digunakan dalam melakukan pekerjaan harus diperhatikan oleh karyawan.
4. Keakuratan kerja
Dalam menyelesaikan tugasnya, karyawan tidak hanya cepat, disisi lain harus memiliki disiplin kerja, teliti dalam mengerjakan tugas, dan selalu mengecek ulang
5. Kerjasama
Karyawan mampu berkerjasama dengan sesama rekan kerja lainnya

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas maka dapat digambarkan, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Pengaruh Parsial : —————

Pengaruh Simultan : - - - - -

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga iklim organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya
2. Diduga iklim organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya.
3. Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kabupaten Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Dalem Wirawangsa KM 1.2, Mangunreja, Kec. Mangunreja, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat, 4646

Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
Penelitian lapangan merupakan penelitian untuk memperoleh data primer melalui:
 - a. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit kecil (Sugiyono, 2019:137).
 - b. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019:142).
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
Penelitian lapangan kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan buku-buku, jurnal, ataupun artikel yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini alat analisis data yang akan digunakan penulis sebagai berikut:

Analisis linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017:275) yaitu untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, akan menggunakan program SPSS versi 25. Analisis regresi linier berganda menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
 a : Konstanta
 X₁ : Iklim Organisasi
 X₂ : Disiplin Kerja
 B : Koefisien regresi antara iklim organisasi dengan disiplin kerja
 e : Error

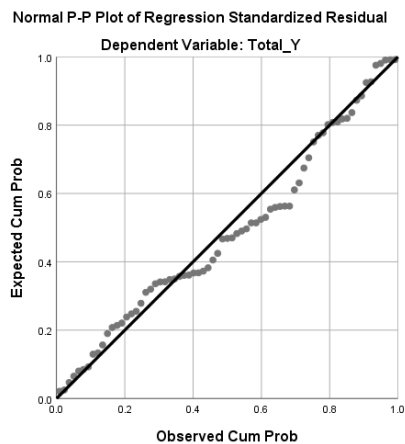
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Table 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.06640318
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.065
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 ^c

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



Hasil yang di dapat dari hasil pengolahan SPSS memperlihatkan data yang diperoleh berada menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi, selain itu dilihat dari nilai asmply.sig 0,066 > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Iklm Organisasi	.110	9.053
	Disiplin Kerja	.110	9.053

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil pengujian SPSS mendapatkan hasil pada kolom tolerance menunjukkan bahwa Iklm Organisasi (0,110 > 0,10) dan Disiplin Kerja (0,110 > 0,10) selain itu pada kolom VIF Iklm Organisasi (9,053 < 10) dan Disiplin Kerja (9,053 < 10). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Iklm Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	800.771	485.949		1.648	.104
Total_X1	.027	.075	.155	.366	.716
Total_X2	-.005	.096	-.023	-.054	.957

a. Dependent Variable: Abs_RES

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil data yang telah diolah, dapat diketahui nilai Iklim Organisasi 0,716 > 0,05 dan Disiplin Kerja 0,957 > 0,05 maka tidak terjadi penyimpangan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.977 ^a	.955	.954	1760.60001	2.129

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa regresi yang dibangun dari variabel X (iklim organisasi dan disiplin kerja) terhadap variabel kinerja (Y) tidak terindikasi adanya autokorelasi karena nilai Durbin Watson mencapai angka 2.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	508.026	759.247		.669	.506			
Total_X1	.645	.117	.501	5.514	.000	.967	.556	.142
Total_X2	.800	.150	.486	5.342	.000	.967	.544	.138

a. Dependent Variable: Total_Y

Di bawah ini merupakan hasil pengujian regresi berganda sebagai alat untuk menentukan arah pengaruh penelitian yang nantinya mampu dijadikan bahan pertimbangan pelaku usaha dalam meningkatkan keputusan penggunaan :

$$Y = 508,026 + 0,645 X_1 + 0,800 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 508,026 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Iklim Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dalam keadaan *constant* atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 508,026. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,645 menunjukkan apabila X_1 (iklim organisasi) mengalami kenaikan sebesar 100% dan X_2 (disiplin kerja) tidak berubah maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 64,5%. Begitu juga dengan nilai koefisien regresi

X_2 0,800 menunjukkan apabila X_2 (disiplin kerja) mengalami kenaikan sebesar 100% dan X_1 (iklim organisasi) tidak berubah maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 80%..

Hasil Uji Simultan

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.955	.954	1760.60001

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Nilai koefisien korelasi (R) hasil dari perhitungan regresi ialah sebesar 0.977 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara 2 variabel bebas iklim organisasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai termasuk dalam klasifikasi kategori yang sangat kuat karena berada dalam kriteria 0,80-1,000. Dalam arti semakin sering dan baiknya iklim organisasi yang diberikan oleh instansi kepada pegawai yang disertai dengan disiplin para pegawai dalam bekerja maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya.

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat dari hasil uji tabel regresi koefisien determinasi model *summary* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,955 hal ini menunjukkan arti bahwa atau sama dengan 95,5% artinya bahwa persentase pengaruh variabel Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja mampu untuk menjelaskan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya sebesar 95,5%, dan sisanya 4,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Yang artinya jika instansi mampu memaksimalkan iklim organisasi dan para pegawainya baik dalam disiplin kerja, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4461582986.036	2	2230791493.018	719.677	.000 ^b
	Residual	210780443.907	68	3099712.410		
	Total	4672363429.944	70			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa iklim organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya, sehingga Hipotesis pertama H_1 yang menyatakan iklim organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya dapat diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	508.026	759.247		.669	.506			
	Total_X1	.645	.117	.501	5.514	.000	.967	.556	.142
	Total_X2	.800	.150	.486	5.342	.000	.967	.544	.138

a. Dependent Variable: Total_Y

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh iklim organisasi (X_1) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan iklim organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya, dapat dibuat kesimpulan bahwa:

1. Iklim organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori baik, disiplin kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori baik, serta untuk kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya pun berada dalam klasifikasi baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya. Semakin baik iklim organisasi yang dilaksanakan oleh instansi dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dioptimalkan oleh instansi kepada pegawai, maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, terdapat beberapa saran peneliti yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak serta mampu membantu pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya untuk lebih baik, adapun saran-saran tersebut yaitu:

1. Iklim organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk kategori baik. Namun nilai skor pembobotan terendah dalam variabel ini ialah pernyataan pimpinan memberikan arahan yang jelas tentang tugas yang diberikan. Saran dari peneliti kepada manajemen Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya perlu memperbaiki cara untuk menjelaskan tugas yang akan diberikan kepada para pegawai agar penjelasan tersebut tersampaikan dengan jelas. Contohnya adalah dengan menjelaskan secara terperinci dan pelan-pelan agar pegawai dapat memahami apa yang dijelaskan oleh pemimpin.
2. Disiplin kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk kategori baik. Namun nilai skor pembobotan terendah dalam variabel disiplin kerja ialah pernyataan responden merasa bahwa tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja. Maka dari itu peneliti menyarankan dalam meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan sanksi bagi pegawai yang telat datang, bisa juga dengan memberikan penghargaan untuk pegawai yang selalu datang dengan tepat waktu.
3. Kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya secara keseluruhan sudah masuk kategori baik. Namun nilai skor pembobotan terendah dalam variabel kinerja pegawai ialah pernyataan responden mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Atas dasar tersebut diharapkan kedepannya pihak manajemen Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya meningkatkan kualitas dari pegawainya khususnya untuk meminimalkan tingkat kesalahan para pegawai. Selain itu untuk kedepannya pihak manajemen lebih memperhatikan aspek struktur yang berupa penempatan kerja sesuai kapasitas dan pengalaman yang dimiliki pegawai agar dapat meminimalisir kesalahan yang dilakukan oleh pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel penelitian sehingga dapat menyempurnakan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Asri Wahyuni S & Endang Supardi. 2016. *Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja sebagai Diterminan Kinerja Pegawai*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 1, No 1. Agustus 2016. Hal 19-29. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/3265/2314>. Diakses pada tanggal 17 November 2022
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Belti Juliyanti & Onsardi. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu*. Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMB), Vol 1, No 2. Desember 2020. <http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/20/19>. Diakses pada tanggal 17 November 2022
- Danang, Sunyoto. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Devina G. & Indriyani R. 2018. *Pengaruh Organizational Climate Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Sharing Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT Suryamasinka semestara*. Agora . 6 (1)
- Ely Kurniawati. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal DIMENSI, Vol 7. No 2. Juli 2018. Hal 240-245. ISSN : 2085-9996. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/viewFile/1693/1246>. Diakses pada tanggal 17 November 2022
- Edy, Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Karisma Putra Utama
- Evan Karno Pasaribu & Ayu Desi Indrawati, 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7785-7809 ISSN 2302-8912. <https://media.neliti.com/media/publications/254954-pengaruh-iklim-organisasi-dan-kualitas-k-35183822.pdf>. diakses pada tanggal 17 November 2022
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Asri Wahyuni S & Endang Supardi. 2016. *Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja sebagai Diterminan Kinerja Pegawai*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 1, No 1. Agustus 2016. Hal 19-29. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/3265/2314>. Diakses pada tanggal 17 November 2022
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Belti Juliyanti & Onsardi. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu*. Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMB), Vol 1, No 2. Desember 2020. <http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/20/19>. Diakses pada tanggal 17 November 2022
- Danang, Sunyoto. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Devina G. & Indriyani R. 2018. *Pengaruh Organizational Climate Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Sharing Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT Suryamasinka semestara*. Agora . 6 (1)
- Ely Kurniawati. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal DIMENSI, Vol 7. No 2. Juli 2018. Hal 240-245. ISSN : 2085-9996. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/viewFile/1693/1246>. Diakses pada tanggal 17 November 2022
- Edy, Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Karisma Putra Utama
- Evan Karno Pasaribu & Ayu Desi Indrawati, 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7785-7809 ISSN 2302-8912. <https://media.neliti.com/media/publications/254954-pengaruh-iklim-organisasi-dan-kualitas-k-35183822.pdf>. diakses pada tanggal 17 November 2022.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. Edisi Sembilan. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hakim, Lukman Nur. 2018. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Perilaku Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel S. Parman Medan*. Skripsi. Medan. Universitas Medan Area

- Hakim, Lukman Nur. 2018. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Perilaku Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel S. Parman Medan*. Skripsi. Medan. Universitas Medan Area
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hussein Fattah. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatera.
- Kabupaten Tasikmalaya. 2019. Peraturan Bupati Nomor 7 Tahun 2019 pasal 99 ayat (3) tentang kedudukan, tugas dan fungsi perangkat daerah, ketentuan mengenai pembentukan struktur organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja unit pelaksanaan teknis daerah (UPTD) pada setiap Perangkat daerah. Kabupaten Tasikmalaya
- Kaswan. 2017. *Psikolog Industri dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Lussier, R.N. 2017. *Human Relation In Organizations : Application and Skill Building*. Edisi 10. New York : Mc Graw-hill/Irwin
- Meri Revita, Amir Makmur, dan Surayya. 2022. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kabupaten Sigi*. Syntax Literate, Jurnal Ilmiah Indonesia. Vol 7, No 4. April 2022. ISSN : 2541-0849. <https://www.jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntaxliterate/article/view/8961/5104>. diakses pada tanggal 17 November 2022
- Muhammad Tiopan Rizky Siregar & R.A. Marlien. 2022. *Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Berdampak pada Kinerja Pegawai*. Syntax Literate, Jurnal Ilmiah Indonesia. Vol 7, No 7. Juli 2022. ISSN : 2541-0849. <https://www.jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntaxliterate/article/view/8961/5104>. Diakses pada tanggal 17 November 2022
- Nyoman Paramananda & Ida Bagus Gde I.W.P. 2021. *Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Prudential Life Assurance DP3 Denpasar*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Equilibrium. Vol 5, No 3. 2021. Hal 18-30. <https://www.ojs.unr.ac.id/index.php/Equilibrium/article/view/508/513> diakses pada tanggal 17 November 2022
- Priansa, D. J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia
- Pemerintah Indonesia. 2014. Undang-undang nomor 23 Tahun 2014 tentang Peraturan Pemerintah Daerah. LL. Sekretariat Negara. Nomor 5587. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Ketujuh. PT. Rajagrafindo Persada, Depok
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*,. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syahwal Ariza, Iskandar Z Hifnie, dan Selamat, 2022. *Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen*. Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai. <https://jurnal.saburai.id/index.php/dikombis/article/view/1802/1284#> diakses pada tanggal 17 November 2022
- Tine Yuliantini & Suryatiningsih, 2021. *Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT ISS Indonesia)* Jurnal Sosial dan Humaniora, Vol 6, No 2, 2021. <http://journal.unas.ac.id/populis/article/view/1255/1028> diakses pada tanggal 17 November 2022
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wirawan. 2016. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Yessi Mailisa. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dampaknya pada Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UKM Pontianak*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Kewirausahaan, Vol 5, No 3. 2016. Hal 198-215. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/JJ/article/view/19081>. diakses pada tanggal 17 November 2022.