

DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MANAJEMEN

DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON THE PERFORMANCE OF MANAGEMENT EMPLOYEES

*Syahwal Ariza¹, Iskandar Z. Hifnie², Selamat³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : arizasyahwal222@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah kabupaten tulang bawang, untuk mengetahui Pengaruh iklim organisasi terhadap Kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah kabupaten tulang bawang dan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan iklim organisasi terhadap Kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah kabupaten tulang bawang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data menggunakan penelitian lapangan (field research). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non probability dan menggunakan teknik sampling jenuh. Responden dalam penelitian ini berjumlah 73 pegawai. Uji persyaratan instrument menggunakan uji validitas, reliabilitas. Uji persyaratan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji linieritas dan uji multikolinieritas. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan menggunakan hipotesis menggunakan uji t dan uji f. hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah kabupaten tulang bawang sebesar 55,3%. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah kabupaten tulang bawang sebesar 47,3%. Dan secara bersama-sama Disiplin dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja rumah sakit umum daerah kabupaten tulang bawang sebesar 68,2%.

Kata kunci: Disiplin, Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of discipline on employee performance at the Tulang Bawang district general hospital, to determine the effect of organizational climate on employee performance at the Tulang Bawang district general hospital and to determine the effect of work discipline and organizational climate on employee performance at the hospital. general area of Tulang Bawang district. The type of research used in this study is associative research using quantitative methods. The data source used is primary data. Methods of data collection using field research (field research). The population in this study amounted to 75 people. The sampling method in this study is non-probability and uses a saturated sampling technique. Respondents in this study amounted to 73 employees. Test the instrument requirements using validity, reliability tests. The test requirements of data analysis used in this research are linearity test and multicollinearity test. Methods of data analysis using multiple linear regression analysis and using hypotheses using t test and f test. The results of this study indicate that discipline has a positive effect on the performance of the employees of the Tulang Bawang district general hospital by 55.3%. Physical Work Environment has a positive effect on the performance of the employees of the Tulang Bawang district general hospital by 47.3%. And together, discipline and organizational climate have a positive effect on the performance of the Tulang Bawang district general hospital by 68.2%.

Keywords : Discipline, organizational climate and Employee Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang penuh persaingan ini, memicu terjadinya perubahan-perubahan di berbagai bidang kehidupan sebagai konsekuensi dari pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Komunikasi dan informasi telah menimbulkan dampak yang signifikan di seluruh aspek kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara. Untuk menyikapi perubahan yang terjadi, maka diperlukan kesiapan daerah dari segi sumber daya manusia khususnya dalam bidang pegawai, pemerintahan daerah sebagai subyek dan obyek dari pelayanan dan pembangunan daerah.

Perubahan yang terjadi terus-menerus di era globalisasi saat ini memaksa setiap individu untuk mampu beradaptasi. Dunia kerja dalam segala bentuk menuntut adanya interaksi antara individu dengan iklim organisasi itu sendiri. Interaksi ini dibutuhkan agar terbentuk suatu koordinasi, kerja sama, dan sinergi yang baik dalam lingkup organisasi tersebut. Tujuan utama dari terbentuknya koordinasi dan sinergi dalam iklim organisasi adalah untuk memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Dalam proses interaksi tersebut, masing-masing pekerja memiliki daya adaptasi yang berbeda-beda, hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan individual (*individual differences*). Setiap individu dalam organisasi dituntut untuk mampu berkontribusi kepada organisasinya. Ukuran kontribusi ini disebut kinerja.

Mangkunegara (2015: 67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan senantiasa perlu ditingkatkan baik dari sisi individual, kelompok maupun organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh semua komponen serta unsur organisasi dan merupakan urusan semua orang dalam organisasi kerja sehingga mereka mampu mengatasi situasi perekonomian dan moneter di Indonesia.

Wilson (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Jobrequirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*jobstandard*).

Amstrong, (2009), dalam Wibowo (2017:200), Amstrong juga memperbarui perumusannya dengan menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasional dengan mengembangkan kinerja individual dan tim. Merupakan sarana untuk mendapatkan lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam rangka kinerja yang disepakati tentang tujuan terencana, standar dan persyaratan kompetisi. Kinerja pada

organisasi terdiri atas komponen teknologi, modal dan sumber daya manusia. Sumber daya yang diberdayakan secara efisien merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja meskipun di lain pihak sumber daya manusia merupakan pemicu terjadinya pemborosan dan inefisien dalam berbagai bentuk. Hal ini tercermin bila manajemen organisasi tidak mampu merumuskan kebijaksanaan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dan menjalankan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia. Pengaruh sumber daya manusia pada kinerjanya dapat terlihat pada hasil pekerjaannya, tingkat absensi, kecelakaan, intensi keluar dan kontribusinya pada organisasi.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:334) Disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Ketaatan dalam melaksanakan peraturan yang diharapkan oleh instansi dalam berkerja, dengan maksud agar tenaga kerja pegawai melaksanakan tugas yang diberikan dengan tertib dan lancer, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi cenderung akan berkerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi disiplin adalah suatu kepatuhan yang benar-benar dilakukan oleh kesadaran diri pegawai untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang benar.

Kedisiplinan yang tinggi sangat mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan

berkerja. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar bisa tertib dan efisiensi. Disiplin juga dapat dilihat dari tingkat absensi, sejauh mana pegawai bertanggung jawab pada jam masuk kerja, dan pulang kerja sesuai dengan waktu dalam berkerja yang sudah di tetapkan instansi. Disiplin terhadap aturan perilaku dalam bekerja ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Disiplin melaksanakan tugas yang diberikan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta tidak mendunda pekerjaan yang diberikan setiap harinya. Disiplin tanggung jawab Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

Disiplin kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Oleh karena itu, setiap instansi mempunyai harapan pegawai yang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan yang tinggi dalam berkerja sangat berpengaruh terhadap kinerja instansi tersebut. Selain faktor Disiplin Kerja yang sangat mempengaruhi kinerja adalah iklim organisasi yang menguntungkan. Iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu karakteristik atau sifat organisasi.

Disiplin kerja mengenai aturan waktu masih terbilang kurang baik dikarenakan masih ada pegawai yang datang terlambat atau pulang kerja tidak sesuai dengan peraturan yang

ada. Disiplin terhadap aturan instansi juga baik tertulis atau tidak tertulis masih belum dikatakan baik karna dari tingkat absensi masih banyak pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan atau melebihi aturan yang sudah ditetapkan instansi 1,5%. Disiplin terhadap aturan perilaku dalam berkerja dinyatakan sudah cukup baik ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan etika dan moral.

Disiplin melaksanakan tugas yang diberikan belum cukup baik dikarenakan masih ada keterlambatan untuk mengerjakan skp (sasaran kinerja pegawai). Untuk masalah mengenai iklim kerja untuk indikator arus komunikasi dinyatakan kurang baik dikarenakan komunikasi yang berjalan masih sering menimbulkan kesalahan persepsi baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama bawahan. Organisasi kerja dinyatakan kurang baik dikarenakan struktur pembagian kerja antara bidang masih tidak sesuai dan ada perintah tugas yang tidak sesuai dengan bidang yang ditugaskan. Pengaruh pengawasan dinyatakan belum baik dikarenakan absensi yang masih manual sehingga petugas administrasi kesulitan untuk mengawasi.

Tabel 1. Standar Penilaian Kinerja

No	Penilaian (%)	Kategori
1	91 – 100	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	65 – 75	Cukup
4	51 – 64	Kurang
5	< 50	Buruk

Sumber : RSUD 2022

Tabel diatas menjelaskan mengenai standar penilaian kinerja untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh pegawai. faktor penilaian kinerja di RSUD Menggala Kab Tulang Bawang yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerjasama.

Masing-masing memiliki range penilaian dari 91-100 dan dengan nilai skala 50-70 dengan keterangan dari sangat baik sampai buruk.

KAJIAN TEORI

Pengertian Disiplin Kerja

Handoko dalam Sinambela (2016:334) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin juga merupakan tindakan untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagi ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Disiplin dalam pertumbuhan perusahaan dan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik dalam perseorangan maupun secara kelompok. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal, Sedarmayanti dalam Satedjo (2017:88).

Menurut Siagian (2009:305) dalam Hindriari (2018:314) disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota perusahaan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan dalam upaya memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut dapat secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

Pengertian Iklim Kerja

Forehand and Gilmer dalam Gibson et. al. (2017:216) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama. Davis dan Newstrom (2014:25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Sedang Landy dan Trumbo dalam Gibson et. al. (2017:220) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah pemikiran yang menggambarkan persepsi anggota terhadap karakteristik obyektif organisasi. Gibson, et. al (2017:221) mendefinisikan iklim organisasi sebagai karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, dan karakteristik ini dapat mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi.

Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2017:49) bahwa "Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya".

Iklim organisasi merupakan seperangkat karakteristik yang menetap yang menggambarkan suatu organisasi dan membedakannya dengan organisasi-organisasi lain dengan mempengaruhi perilaku orang-orang di dalamnya. Kondisi ini merupakan karakteristik obyektif dari organisasi dan dapat diamati baik oleh anggota organisasi maupun oleh orang-orang di luar organisasi. Definisi yang senada mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut.

Karakteristik dari iklim organisasi ini secara nyata menggambarkan suatu organisasi memperlakukan anggota-anggotanya. Berdasarkan penjelasan di atas maka kesimpulan dari iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi sikap dan perilaku serta dapat tergambar dalam sejumlah nilai karakteristik khusus dari suatu organisasi dan disebut sebagai kepribadian organisasi tersebut yang merupakan pemikiran hasil persepsi dari anggota organisasi.

Pengertian Kinerja Pegawai

Rivai (2014:28) menyatakan bahwa Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Soeprihanto (2015:14), kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai standar target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Mangkunegara (2015: 67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan.

Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Jadi kinerja mempunyai pengertian yang cukup luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan taktik manajemen yaitu suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dan motivasi yang kuat dari lingkungan kerja secara terus menerus. Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran atau fakta, yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara teliti, jelas, serta sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan atau dapat diuji kebenarannya. Objek penelitian ini adalah lingkup permasalahan iklim

organisasi, pendidikan pelatihan dan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang.

Menurut Suharsimi Arikunto (2017:173) Sampel penelitian haruslah benar-benar mencerminkan kondisi riil populasi yang ada. Untuk itu, proses pengambilannya harus melalui serangkaian aturan tertentu yang disebut sampling. Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel atau cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya.

Menurut Suharsimi Arikunto (2017:173) bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10%, 15% dan seterusnya dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi. penelitian ini menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi, sehingga dalam penelitian populasi ini responden berjumlah 75 pegawai dan sampel yang digunakan 73 pegawai karena Pimpinan dan peneliti tidak dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi :

1. Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang diteliti, meliputi iklim organisasi, pendidikan pelatihan dan kinerja pegawai.
2. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang bersumber pada benda

tertulis/bacaan, seperti buku/jurnal, dokumentasi, peraturan perundang-undangan dan lain sebagainya.

3. Kuesioner / angket. Yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang ia ketahui.

Analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan untuk data-data yang berbentuk angka yang dapat diukur atau dihitung. Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel atau hal terdapat variable lain secara kuantitatif. Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yaitu Disiplin Kerja (X1), Iklim Organisasi (X2) dan variabel dependent yaitu Kinerja Pegawai (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Untuk Mengetahui pengaruh Variabel Disiplin terhadap variabel kinerja pegawai digunakan analisis regresi linier sederhana sebagai berikut :

Tabel 12 Koefesien Regresi Linier Sederhana Disiplin terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.453	2.942		3.553	.001
	DISIPLIN	.739	.079	.744	9.374	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel regresi linier sederhana diatas dapat dimasukkan ke dalam persamaan :

$$Y = 10,453 + 0,739 X$$

Setiap terjadi penambahan nilai pada variabel Disiplin sebesar 1 point maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,739 point, dan begitu pula sebaliknya apabila terjadi pengurangan nilai pada variabel Disiplin sebesar 1 point maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,739 point.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) pegawai RSUD Menggala Kab Tulang Bawang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Astadi, Putri Intan Susanti (2016) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa RSUD Menggala Kab Tulang Bawang perlu menerapkan kedisiplinan terhadap pegawainya mengenai kedisiplinan waktu, kedisiplinan peraturan instansi dan kedisiplinan tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin Kerja merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai RSUD Menggala Kab Tulang Bawang.

Semakin baik penerapan kedisiplinan, maka akan semakin baik pula Kinerja Pegawai Dinas RSUD Menggala Kab Tulang Bawang. Hal tersebut sejalan dengan Handoko dalam Sinambela (2016) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Terkait dengan adanya pendapat dari pegawai RSUD Menggala Kab Tulang Bawang tentang disiplin kerja pegawai masih terbilang kurang baik dikarenakan masih banyak pegawai yang melalaikan aturan yang ada di instansi seperti kedisiplinan aturan waktu maupun kedisiplinan aturan instansi. Hal ini

menunjukkan bahwa Disiplin Kerja pada RSUD Menggala Kab Tulang Bawang harus lebih diperhatikan lagi dikarenakan semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki pegawai maka sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Untuk mengetahui pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap variabel kinerja pegawai digunakan analisis linier sederhana sebagai berikut :

Tabel 14 Koefisien Regresi Linier Sederhana Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.228	2.734		5.936	.000
	Iklim	.565	.071	.688	7.980	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel regresi linier sederhana diatas dapat dimasukkan ke dalam persamaan :

$$Y = 16,228 + 0,565 X$$

Setiap terjadi penambahan nilai pada variabel Iklim Organisasi sebesar 1 point maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,565 point, dan begitu pula sebaliknya apabila terjadi pengurangan nilai pada variabel Iklim Organisasi sebesar 1 point maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,515 point.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X1) dan Iklim Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) Pegawai RSUD Menggala Kab Tulang Bawang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nabilah dkk. (2017) yang menyatakan Disiplin Kerja

dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan bahwa variabel Disiplin dan Iklim Organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin dan Iklim Organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu sebaiknya RSUD Menggala Kab Tulang Bawang lebih memperhatikan Disiplin dan Iklim Organisasi sehingga pegawai merasa nyaman berada di tempat kerja dan harus memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai agar kinerja pegawai optimal.

KESIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, dibuktikan dengan semakin baik Disiplin maka semakin baik kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh Disiplin terhadap RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang adalah sebesar 55,3%.
2. Iklim Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, dibuktikan semakin baik Iklim Organisasi tempat pegawai berkerja makan semakin baik kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang adalah sebesar 47,3%.
3. Secara simultan atau bersama-sama Disiplin dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Adapun pengaruh kedua variabel tersebut terhadap variabel kinerja adalah, variabel Disiplin dan Iklim

Organisasi memiliki kontribusi 68,2% dalam meningkatkan kinerja pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Sedangkan 31,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam penelitian ini.

IMPLIKASI

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat ditetapkan implikasi untuk penelitian ini, sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, untuk indikator Disiplin yang memiliki skor terkecil yaitu mengenai Disiplin tanggung jawab, RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang perlunya meningkatkan kedisiplinan kerja pada pegawai yang bermasalah dan memperhatikan kedisiplinan pegawai yang rajin untuk meningkatkan kinerja dalam berkerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu misalnya izin apabila tidak masuk kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian, untuk indikator Iklim Organisasi yang memiliki skor terkecil yaitu mengenai kelancaran administrasi dan arus komunikasi Pengambilan keputusan dapat di laksanakan meskipun pimpinan sedang tidak ditempat harusnya untuk keputusan yang mendesak staff harus memberikan pesan atau kabar terlebih dahulu kepada pimpinan.
3. Untuk indikator kinerja pegawai yang memiliki skor terkecil adalah ketepatan waktu dan kerja sama dimana perlunya pemimpin memberikan pengetahuan yang harus dimiliki para pegawainya dalam bekerja sehingga hasil kerja yang dilakukan dapat lebih maksimal serta dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan ketepatan waktu yang

diberikan dan berkerja sama dengan rekan kerja berlangsung dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Sanusi. 2017. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Jakarta : Salemba 4
- Ahiruddin, dkk. 2021. *Pedoman Penulisan Tesis, Ujian Tesis dan Komprehensif*. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung.
- Arikunto Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi, S. 2014. *Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Pusgrafin.
- Cascio, W. F. 2012. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work. Life, Profits*. (Alih bahasa Hasan Sadeli). PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Davis, K., & Newstrom. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jilid Satu*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.Jr. 2017. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Husnah, Janatul. Nurhayati, Tatiek. Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja UKM. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Vol 11, No 2 (2018)*.

- Lako, Andreas. 2014. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, Putu Hery Tindra. Susila, Gede Putu Agus Jana.. Yudiaatmaja, Fridayana. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Indonesia Vol 6, No 3 (2016)*.
- Mathis, dan Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Handoko, Sinanbela. 2016. *Menegement Sumber Daya Manusia*, Prof. Dr. Lijan Poltak Sinanbela 2017
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Menegement Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh. Bumi Kasara. Jakarta
- Mardianan. 2005. Dr. Yoyo Sudarso, S.E., M.M., Ak.,CA. *Management Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Mangkunegara, dalam Octorent Anuar Prabu. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung Cetakan Ke Tiga. PT. Rafika Aditama
- Mathius, Jackson dalam Fitrianto 2016. *Management Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit andi
- Wilson .2012 *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung Cetakan Ke Tiga. PT. Rafika Aditama