

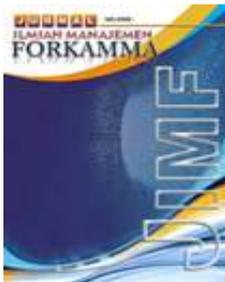
Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Kamar Dagang dan Industri Indonesia Kantor Pusat Jakarta

Bunga Astra Gracia^{*)}

^{*)}dosen universitas pamulang, email : astra_bunga@yahoo.com

ARTICLES INFORMATION

ABSTRACT



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.5, No.1, November 2021

Halaman : 53 – 67

© LPPM & FORKAMMA

Prodi Magister Manajemen
UNIVERSITAS PAMULANG

ISSN (online) : 2599-171X

ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :

Organizational Atmosphere.
Work Dicipline. Performances

JEL. classification :

O15

Contact Author :

PRODI
MAGISTER MANAJEMEN &
FORKAMMA UNPAM

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang

Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email :

jurnalforkamma.unpam@gmail.com

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Kamar Dagang dan Industri (Kadin Indonesia) di kantor pusat Jakarta. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif dengan kuesioner sebagai metode dalam pengumpulan data yang didistribusikan ke seluruh karyawan sekretariat Kadin Indonesia sebagai obyek penelitian. Dengan Teknik sampling jenuh diperoleh jumlah sampel sebanyak 63 responden. Teknik data analysis yang digunakan antaralain Uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, Koefisien Korelasi dan Koefisien determinasi serta uji Hipotesis (Uji t dan Uji F) menggunakan SPSS Versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar $4,775 > 2,0003$, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sebesar $3,555 > 2,0003$ dan hasil uji F dimana nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $32,767 > 2,76$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja

The aim of this research was to determine the influence of Organizational atmosphere and work dicipline towrad employee performances on the Secretariat of the Chamber of Commerce and Industry (Kadin Indonesia) at the Jakarta headquarters. The quantitative research with an associative approach and for collection data using questionnaires that distributed to all employees of Secretariat Kadin Indonesia as the research objects. With census method obtained 63 as the respondents of this research. The techiques of analysis data consist of the test of validity, the test of reliability, classical asumption test and the test of multiple linear regression, coeficient correllation test, coeficiebt determination test and test the hypothesis (t-test & F-test) by using SPSS Version 21. The results showed that there is a postive and significant influence between the Organizational Atmosphere and Performance as $4,775 > 2,0003$, a positive and significant influence between work discipline and performance is also as large as $3,555 > 2,0003$ and test results F is $32,767 > 2.76$ and sig values < 0.05 or $0.000 < 0.05$ then organizational atmosphere and work dicipline simultaneously positively affect performance

A. PENDAHULUAN

Saat ini inovasi teknologi berkembang semakin pesat yang membuat lingkungan dunia usaha menjadi semakin dinamis. Hal ini pun menciptakan persaingan antar sesama pengusaha. Kunci keberhasilan memenangkan kompetisi usaha tersebut berada pada sumber daya yang dimiliki oleh masing – masing perusahaan. Sebagai salah satu aset utama, peranan sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Untuk itu perlu adanya SDM yang memiliki kompetensi baik pemimpin maupun karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Apabila kinerja (*Performance*) karyawan bagus maka tujuan perusahaan akan tercapai

Kinerja merupakan gambaran keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dilakukannya sesuai dengan standar kerja, target dan sasaran yang harus dicapai. Hubungan timbal balik pemimpin dengan karyawan menjadi faktor yang mampu menciptakan Iklim Organisasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai target. Menurut Fadel (2011:11) "*performance* diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam *strategic planning organization*". Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak dalam Badriyah (2017:406) "kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan".

Iklim Organisasi atau Iklim kerja karyawan merupakan hal yang harus mendapatkan perhatian seorang pimpinan dimana iklim organisasi ikut mempengaruhi tingkah laku karyawan. Keith Davis dalam Cepi Triatna (2016 : 69) mengartikan iklim organisasi sebagai "*the human environment within organization's employees do their work*". Menurut Danang Sunyoto (2017:45) "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". apabila karyawan merasa nyaman dengan iklim organisasi yang ada maka kinerja meningkat dan sebaliknya.

Disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk mentaati peraturan perusahaan yang berlakudimana ia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini selaras dengan pendapat Singodimedjo yang dikutip oleh Sutrisno (2017:86) yang mengatakan "*Discipline is the attitude of a person's willingness to obey rules and norms that apply. Employee with good discipline will accelerate the company's goals, whereas employee with degenerate discipline will be a barrier and slow down the achievement of company goals*". Menurut Vithzal Rivai (2013:825) "*Discipline is a communication tool that used by managers so that employee are willing to change their behavior and increase their awareness - willingness to obey all company rules & social norms that apply*". Sehingga dapat dibuat kesimpulan dimana disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma yang diterapkan. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi maka *performance* karyawan tinggi. Namun sebaliknya karyawan memiliki disiplin yang rendah biasanya memiliki kinerja rendah pula.

Kamar Dagang dan Industri Indonesia adalah organisasi yang bergerak dibidang pelayanan atau jasa. Perusahaan ini dibentuk oleh Kamar Dagang dan Industri Daerah Tingkat I atau Kadinda Tingkat I di seluruh Indonesia atau prakarsa Kadin DKI Jakarta pada tanggal 24 September 1968. Pembentukan Kadin Indonesia di akui oleh pemerintah melalui KepPres No. 49 Tahun 1973 dan sesuai dengan ketentuan UU No. 1 Tahun 1987 mengenai Kadin dalam Musyawarah Pengusaha Indonesia pada tanggal 12 Agustus 1994 di Jakarta yang diselenggarakan oleh Pengusaha Indonesia yang bergabung dalam KADIN Indonesia bekerjasama dengan Dekopin (dewan Koperasi Indonesia) dan wakil-wakil didirikan untuk jangka waktu yang tidak ditentukan.

Iklim organisasi satu dengan yang lain tentunya tidak sama dan mempengaruhi perilaku SDM yang ada didalamnya secara berbeda-beda pula. Karyawan yang merasakan iklim organisasi diperusahaannya bagus dan nyaman, mereka akan melakukan kegiatan yang menguntungkan perusahaan sehingga menimbulkan rasa berharga dalam dirinya. Selain itu Disiplin Kerja dan rekan kerja yang mendukung juga mempengaruhi iklim organisasi yang ada.

Tabel 1 PraSurvey Iklim Organisasi Sekretariat Kadin Indonesia di Kantor Pusat Jakarta

No	Indikator	Setuju	Tidak Setuju
1	Perusahaan memfasilitasi karyawan WFH dalam melaksanakan pekerjaannya	2	28
2	Adanya peralatan dan perlengkapan kerja yang memadai dalam mendukung pekerjaan karyawan	18	12
3	Koordinasi pekerjaan secara daring dinilai lancar, tanpa ada miskomunikasi	13	17
4	Adanya kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan, saran dan ide	12	18
5	Pemimpin mendorong karyawan untuk mengikuti standar prosedur yang ada	14	16

Sumber : Survey awal Sekretariat Kadin Indonesia(2021)

Iklim Organisasi yang kurang kondusif dapat dilihat dalam hal perusahaan memfasilitasi karyawan yang melaksanakan Work From Home (WFH) dimana karyawan sebanyak 28 orang yang menjawab tidak setuju dan setuju 2 orang. Ini menunjukkan kurangnya perhatian perusahaan bagi karyawan yang WFH. Tidak tersedianya fasilitas internet bagi karyawan yang WFH, membuat karyawan yang melaksanakan WFH tidak didukung oleh perusahaan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu dikarenakan koordinasi pekerjaan dilakukan secara online atau daring, walaupun dapat dinilai lancar namun hal ini tidak jarang menimbulkan *miscommunication* antar karyawan. Konflik antar karyawan juga sering terjadi, namun pimpinan dinilai cuek dan kurang tegas dalam mengatasi hal tersebut.

Iklim organisasi yang menurun juga dapat dilihat dari budaya terlambat yang meluas dikalangan karyawan, terlebih dimasa pandemi seperti saat ini, jumlah karyawan terlambat datang ke kantor meningkat, jam masuk kantor menjadi bias, tidak sesuai jam yang ditentukan perusahaan. Pengawasan dari atasan kurang dikarenakan atasan melaksanakan *Work from Home* (WFH). Dari hasil pengamatan di lapangan masih ditemukan karyawan yang dalam melakukan pekerjaannya tidak mengindahkan SOP. Pimpinan dinilai cuek dan kurang mendorong bawahannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya, tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan atau ide. Dalam hal dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja dirasakan masih kurang sehingga karyawan merasa bahwa iklim organisasi yang ada tidaklah kondusif.

Berdasarkan Survey awal yang dilakukan penulis pada sekretariat Kadin Indonesia kantor pusat Jakarta didapatkan hasil dimana disiplin kerja karyawan menurun dan menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun. Tingkat disiplin yang menurun tersebut diketahui dari banyaknya karyawan yang malas, sering telat masuk kantor, sering alfa, seperti yang digambarkan tabel berikut :

Tabel 2 Data Absensi Karyawan Sekretariat Kadin Indonesia Kantor Pusat Jakarta Periode Oktober – Desember 2020

Bulan	Sakit	Telat	Ijin	Alfa
Oktober	4	4	2	1
November	3	8	1	1
Desember	2	12	6	3

Sumber: *Kadin Indonesia (2020)*

Tabel diatas menunjukkan karyawan yang telat dan alfa mengalami fluktuatif. Banyaknya karyawan yang izin, alpa dan telat membuat beberapa pekerjaan tertunda dalam penyelesaian pekerjaan tidak sesuai waktu, rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya yang dilakukannya jugadirasakan masih kurang. Terlebih dimasa pandemi seperti ini banyak karyawan yang datang dan pulang kerja seenaknya, tidak sesuai jam masuk dan pulang kantor. Disiplin menurun juga dapat dilihat dari masih banyak karyawan yang tidak menegakkan kebiasaan disiplin dengan memanfaatkan waktu kerja untuk chatting, main game, belanja online, memperpanjang jam istirahat dengan kembali kekantor melebihi waktu istirahat. Perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang sering telat atau alfa, namun dinilai masih kurang tegas dimana masih ditemukan karyawan yang datang terlambat walalpun sudah diberikan sanksi, hal ini membuat budaya datang terlambat semakin menguat di lingkungan kantor. Selain itu masih ada beberapa karyyawan yang belum mengetahui dan memahami peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Disiplin kerja karyawan yang menurun juga dipengaruhi oleh faktor kompensasi dimana masih ada beberapa karyawan yang merasa bahwa gaji yang diterima dirasakan masih kurang mencukupi kebutuhannya dan keluarganya. Perhatian atasan terhadap bawahan dinilai kurang karena pimpinan dinilai cuek, mendengarkan keluhan dari bawahan hanya sambil lalu. Keteladanan pimpinan dalam hal disiplin juga kurang dimana pimpinannya sendiri datangnya siang kekantor. Ketegasan kepemimpinan dalam menindak karyawan yang melanggar peraturan dinilai kurang. Selain itu pada masa pandemii Covid-19 seperti sekarang ini membuat banyak pekerjaan yang tertunda disebabkan kurangnya koordinasi dan pengawasan pemimpin terhadap hasil kerja bawahan dikarenakan terkendala alat dan sarana komunikasi, sering terjadi miskomunikasi antara pimpinan dan bawahan.

Menurunnya tingkat disiplin kerja karyawan serta iklim organisasi yang kurang kondusif menyebabkan kiinerja karyawan menurun. Berdasarkan pengamatan dilapangan, kinerja karyawan yang menurun bisadilihat dari tabel 1.3 dibawah ini :

Tabel 3 Penilaian kinerja Sekretariat Kadin Indonesia di Kantor Pusat Jakarta periode 2018 - 2020

No.	Aspek Penilaian	Standar SOP	Skor Penilaian		
			2018	2019	2020
1	Peraturan dan SOP	100	86,3	83,2	81,1
2	Laporan Hasil Pekerjaan	100	87,8	82,3	77,7,
3	Rencana Kerja dan Percepatan	100	85,1	83.9	79.9
4	Kehadiran ditempat kerja	100	86,1	84,2	80,2
5	Kemampuan Bekerjasama (<i>Teamwork</i>)	100	85,5	83,1	81,4
Nilai Total Penilaian		100	86,2	83,3	80,1

Sumber: *Kadin Indonesia (2020)*

Dari data tabel 1.3 data diketahui penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan dengan nilai standard yang telah ditetapkan sebesar 100, di beberapa kriteria penilaian standard nilai tersebut tidak tercapai. Masih banyaknya karyawan yang dalam menjalankan pekerjaannya belum mengikuti SOP yang berlaku, hal ini terlihat dari penilaian dari segi peraturan dan SOP dimana rata-rata skor yang didapat tahun 2018 adalah sebesar 86,3, menurun di tahun 2019 menjadi sebesar 83,2 dan di tahun 2020 menurun lagi menjadi 81,1. Menurunnya keakuratan kerja tersirat dari masih ada beberapa karyawan yang belum mengikuti SOP, dan dari masih banyaknya karyawan yang dalam melakukan pekerjaannya sering melakukan kesalahan dan meleset dari target yang ditentukan. Dari segi pelaporan, mendapatkan skor penilaian tahun 2018 sebesar 87,8, di tahun 2019 menurun menjadi 82,3 dan menurun lagi di tahun 2020 menjadi 77,7. Hal ini disebabkan masih ditemukan ada beberapa karyawan yang tidak teliti, suka menunda-nunda pekerjaannya sehingga target waktu pekerjaan yang telah ditentukan tidak terpenuhi, dan berakibat target perusahaan juga mengalami penurunan.

Kerjasama antar karyawan dinilai masih kurang dimana masih ada beberapa karyawan yang lebih senang melakukan pekerjaannya sendiri dengan caranya sendiri, teamwork yang ada dinilai kurang kuat. Upaya pimpinan untuk memperbaiki teamwork dinilai kurang dikarenakan seringnya terjadi pergantian pimpinan sehingga karyawan juga harus beradaptasi lagi dengan pimpinan yang baru. Selain itu beberapa karyawan belum memahami sepenuhnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya, hal ini disebabkan karena latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai. Dalam rangka meningkatkan teamwork dan performa karyawan, perusahaan sudah berusaha mengadakan pelatihan, namun tidak semua peserta pelatihan tersebut mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan. Inovasi karyawan juga dinilai kurang dimana apabila terdapat masalah dalam pekerjaan, karyawan hanya pasif menunggu instruksi dari atasan dan tidak memberikan ide atau masukan untuk penyelesaian permasalahan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SEKRETARIAT KAMAR DAGANG DAN INDUSTRI INDONESIA (KADIN INDONESIA) DI KANTOR PUSAT JAKARTA”**

B. KAJIAN LITERATUR

Organization Atmosphere (Iklim Organisasi)

Iklim organisasi merupakan sesuatu yang dirasakan oleh karyawan di dalam suatu organisasi/ perusahaan sehingga hal ini mempengaruhi perilakunya sehingga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja serta prestasi kerjanya. Menurut Simamora yang dikutip oleh Alvi (2012: 23) iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi. R. Tagiuri dan G. Litwin dikutip oleh Wirawan (2016:121) mendefinisikan *“Organization atmosphere as a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (a) is experienced by its members, (b) influences their behavior and can be described in terms of the values of a particular set of characteristic (or attributes) of the organization”*. Sedangkan Menurut Danang Sunyoto (2017:45) 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.

Wirawan dalam *“Budaya dan Iklim Organisasi”* (2016:122) mengemukakan *“Organizational atmosphere is the perception of organizational members (individuals and groups) and those who are in constant contact with the organization about what happens in the internal environment of the organization on a regular basis, which affects 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."

Indikator Iklim Organisasi menurut Sunyoto (2017:46) adalah perilaku pekerja, gaya kepemimpinan, teknologi, dan Disiplin Kerja

1. Perilaku Pekerja

Untuk mendapatkan kesuksesan bagi organisasi, pemimpin diharapkan dapat memahami pekerja dan perilakunya. Dengan memahami dan mengetahui kepribadian karyawan (perilaku, sifat dan temperamen) akan mempengaruhi keberhasilan pimpinan kedepannya

2. Gaya Kepemimpinan

Kepribadian pemimpin dapat menentukan bagaimana ia mempengaruhi bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang Pemimpin 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 diseluruh departemen, 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 pengebangan pekerjaan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja.

Work Dicipline (Disiplin Kerja)

Malayu H (2011: 193) mengungkapkan "Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kesadaran diartikan sebagai perilaku karyawan yang secara sukarela menaati peraturan yang berlaku dan secara sadar akan tanggung jawab tugas yang dilakukannya. Moral Kerja, semangat kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat apabila tata tertib berjalan dengan efektif. Hal ini juga mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Lebih lanjut Singodimedjo yang dikutip Sutrisno (2017:86) mengungkapkan "*Discipline is the attitude of a person's willingness to obey rules and norms that apply. Employee with good discipline will accelerate the company's goals, whereas employee with degenerate discipline will be a barrier and slow down the achievement of company goals*". Sedangkan disiplin kerja menurut Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2017:129) "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan "disiplin merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif & efisien dalam rangka mencapai *goal* yang telah ditetapkan oleh perusahaan".

Lebih lanjut Malayu (2011 : 193) mengemukakan "*Good discipline shows a person's great sense of responsibility for his duties so as to encourage the spirit of work, passion of work, and the realization of the goals of the company, employees and society. therefore, managers should always strive for their subordinates to have high work discipline*". Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, apabila bawahannya berdisiplin tinggi. Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan merupakan hal yang sulit, dikarenakan banyak faktor yang memengaruhinya. Singodimedjo dikutip oleh Sutrisno (2017:89), indikator disiplin kerja adalah:

1. Kompensasi

Apabila Karyawan mendapatkan balasan yang setimpal dengan kerja keras yang ia lakukan maka ia akan mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2. Keteladanan kepemimpinan

Keteladanan pimpinan memiliki peranan dan sangat berpengaruh dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan faktor lain yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan bagi karyawan.

3. Aturan yang dijadikan pegangan
Adanya aturan tertulis yang menjadi pegangan dalam menegakkan disiplin.
4. Keberanian pimpinan
Pimpinan harus berani menindak karyawan yang melanggar aturan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. Pengawasan pimpinan
Adanya pengawasan dan pengarahan agar bawahan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat dan sejalan dengan ketentuan atau target kerja.
6. Perhatian pada karyawan
Disiplin kerja karyawan dapat tercipta jika Pimpinan memberikan perhatian yang besar kepada karyawan. Kedekatan Pimpinan dan bawahan tidak hanya secara fisik tapi juga batin.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:
 - Saling menghormati
 - Mengikutsertakan bawahan di setiap kegiatan dan pertemuan
 - Memberitahu rekan kerja, atasan bawahan apabila harus meninggalkan tempat kerja pada jam kerja (menginformasikan kemana dan untuk urusan apa).

Performance (Kinerja)

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

Menurut Anwar Prabu M. (2017:67), "Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Fadel (2011:11) berpendapat "kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi". Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak dalam Badriyah (2017:406) mengungkapkan "kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan". Sutrisno dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" (2017:151) mengungkapkan "kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja". Karyawan dengan tingkat kinerja tinggi akan melaksanakan pekerjaan dengan sekuat tenaga sehingga tujuan perusahaan akan terpenuhi.

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

- 1) Pemahaman atas tupoksi
Bawahan memahami tugas dan fungsi masing-masing dalam rangka menjalankan tupoksi serta mengerjakan 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 bekerjasama dengan sesama karyawan lainnya.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti melakukan riset atau penelitian di Sekretariat Kamar Dagang dan Industri Indonesia (Kadin Indonesia) kantor Pusat Jakarta yang beralamatkan di Menara Kadin Indonesia Lantai 3, Jl. HR. Rasuna Said X5 Kav.2-3 Jakarta Selatan 12950. Obyek pada penelitian ini merupakan seluruh Karyawan yang bekerja di sekretariat Kadin Indonesia, Kantor Pusat Jakarta . Penulis melaksanakan penelitian terhitung dari bulan April - Juni 2021. Penelitian dilakukan dalam rangka menganalisa pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Syofian Siregar (2017:7) "Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih".

Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan di sekretariat Kadin Indonesia kantor Pusat Jakarta yaitu 63 orang. Penarikan sampel menggunakan Teknik *Nonprobability Sampling* dengan cara Sampling Jenuh digunakan dalam rangka pengambilan sampel. Sugiyono (2011:85) juga mengungkapkan "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penjelasan tersebut, diperoleh jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 63 responden.

Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah populasi sebagai data penelitian penyebarannya normal atau tidak maka penulis menggunakan uji normalitas. Uji normalitas diuji dengan SPSS 21.0 menggunakan metode One-sample Kolmogorov-Smirnov Test dan memiliki ketentuan bila nilai Asymp Sig > 0,05 dapat diartikan data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada/tidaknya kemiripan yang dimiliki oleh satu variable independen dengan variable independen yang lain dalam satu model maka diuji dengan Uji Multikolinearitas. Menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria jika *tolerance value* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka data tersebut tidak mengalami multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan uji yang dipakai untuk mencari tahu apakah ada korelasi variable didalam model prediksi dengan perubahan waktu. Pengujian autokorelasi menggunakan analisis Uji run test dengan kriteria penilaian tidak terjadi autokorelasi jika Asymp sig (2-tailed) > 0, 05

2. Analisis Regresi Berganda

Digunakan dalam rangka menganalisa Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja pengaruhnya secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sekretariat Kadin Indonesia di kantor Pusat Jakarta. Persamaan regresi untuk analisa regresi berganda adalah “ $Y = a + b_1X_1 + X_2 b_2 + X_3 b_3.$ ”

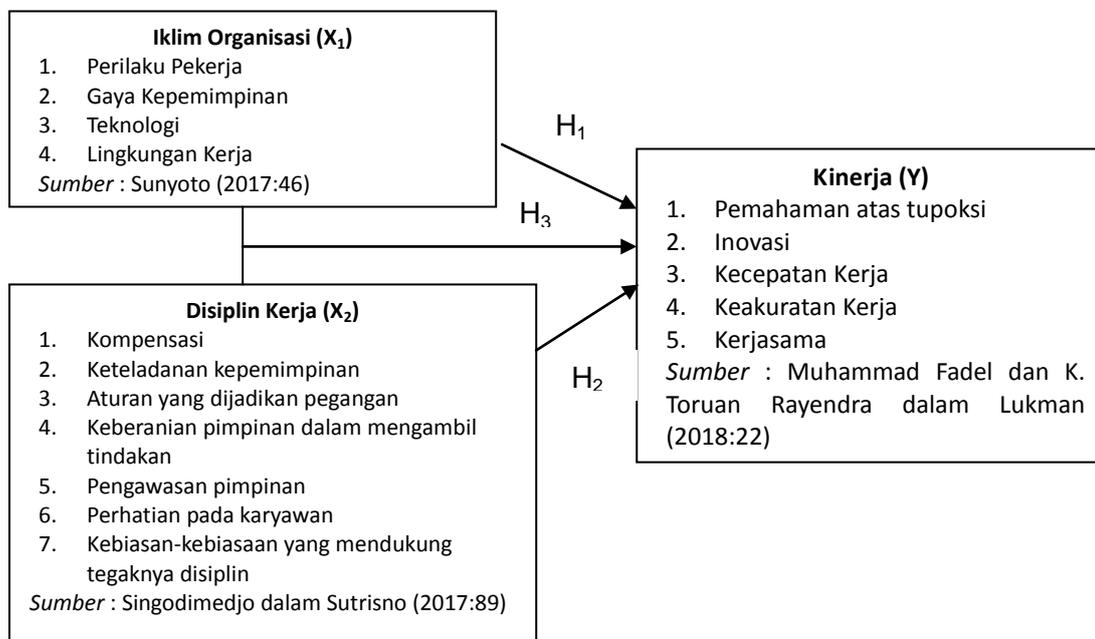
3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisieb determinasi dilakukan dalam rangka mencari tahu prosentase besaran pengaruh antar variable.

4. Uji Hipotesis

Teknik dalam pengujian hipotesa secara parsial (Uji t) dan secara simultan (Uji F) menggunakan teknik probabilitas dengan membandingkan *probability value* Sig dan taraf signifikansi 0,05. Ketentuannya adalah apabila *probability value* sig < 0,05 maka signifikan.

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKRETARIAT KAMAR DAGANG DAN INDUSTRI (KADIN INDONESIA) DIKANTOR PUSAT JAKARTA



Gambar. 1 Kerangka Berpikir

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Validitas untuk Variabel Iklim Organisasi (X1)

Iklim Organisasi (X1)			
No	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1	0.471	0,2480	Valid
2	0.515	0,2480	Valid
3	0.471	0,2480	Valid
4	0.510	0,2480	Valid
5	0.732	0,2480	Valid
6	0.456	0,2480	Valid
7	0.761	0,2480	Valid

8	0.715	0,2480	Valid
9	0.661	0,2480	Valid
10	0.674	0,2480	Valid

Sumber : Data hasil pengolahan SPSS versi 21.

Tabel 5 Uji Validitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja (X2)			
No	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	0.511	0,2480	Valid
2	0.379	0,2480	Valid
3	0.318	0,2480	Valid
4	0.324	0,2480	Valid
5	0.651	0,2480	Valid
6	0.494	0,2480	Valid
7	0.559	0,2480	Valid
8	0.520	0,2480	Valid
9	0.369	0,2480	Valid
10	0.635	0,2480	Valid

Sumber : Data hasil pengolahan SPSS versi 21.

Tabel 6 Uji Validitas untuk Variabel Kinerja (Y)

Kinerja (Y)			
No	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	0.659	0,2480	Valid
2	0.401	0,2480	Valid
3	0.374	0,2480	Valid
4	0.583	0,2480	Valid
5	0.678	0,2480	Valid
6	0.413	0,2480	Valid
7	0.588	0,2480	Valid
8	0.376	0,2480	Valid
9	0.659	0,2480	Valid
10	0.721	0,2480	Valid

Sumber : Data hasil pengolahan SPSS versi 21.

Berdasarkan Tabel hasil uji validitas diatas bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari pada r_{tabel} (0,2480), sehingga kesimpulan yang didapat adalah keseluruhan butir pertanyaan tersebut Valid dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Syarat	Keterangan
1	Iklm Organisasi (X1)	0.746	0.600	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0.705	0.600	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.735	0.600	Reliabel

Sumber : Data Pengolahan SPSS versi 21

2. Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui terdapat atau tidak multikolinieritas adalah dengan mempertahankan hasil nilai *matrix correlation* dalam pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance value* sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.781	3.714		2.903	.005		
1 Iklim_organisasi	.380	.080	.482	4.775	.000	.782	1.278
Disiplin_kerja	.383	.108	.359	3.555	.001	.782	1.278

a. Dependent Variable: Kinerja

Diketahui dari tabel : *tolerance value* variable Iklim Organisasi 0,782 > 0,10 dan nilai VIF 1,278 < 10,00 sedangkan *tolerance value* variabel Disiplin Kerja sebesar 0,782 > 0,10, VIF diperoleh nilai 1,278 > 0,10 sehingga dapat disimpulkan tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas.

Uji Normalitas

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51895575
	Absolute	.089
Most Extreme Differences	Positive	.089
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.707
Asymp. Sig. (2-tailed)		.700

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan table diatas didapatkan nilai Asym Sig 2 tailed 0,700 > 0,05 dan disimpulkan data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi
Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.18854
Cases < Test Value	31
Cases >= Test Value	32
Total Cases	63
Number of Runs	25
Z	-1.904
Asymp. Sig. (2-tailed)	.057

a. Median

Tidak terjadi autokorelasi apabila Asymp sig (2-tailed) > 0,05 dimana dari hasil uji diatas asymp sig (2-tailed) yang didapat sebesar 0,057 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.781	3.714		2.903	.005
1					
Iklim_organisasi	.380	.080	.482	4.775	.000
Disiplin_kerja	.383	.108	.359	3.555	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari data tersebut diperoleh Persamaan Regresi yaitu $Y = 10,781 + 0.380X_1 + 0.383X_2 + e$

1. Konstanta (α) sebesar 10,781 menyatakan bahwa tanpa variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) maka besarnya nilai Kinerja (Y) adalah 10,781
2. Variabel Iklim Organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) dengan nilai koefisiensi sebesar 0,380, dapat diartikan apabila variabel Iklim Organisasi (X_1) meningkat satu satuan dan dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah tetap, maka Kinerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,380.
3. Variable Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) dengan nilai koefisiensebesar 0,383 artinya apabila variabel Disiplin Kerja (X_2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel Iklim Organisasi (X_1) adalah tetap, maka Kinerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,383.

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi
Correlations

		Iklim_organisasi	Disiplin_kerja	Kinerja
Iklim_organisasi	Pearson Correlation	1	.466**	.649**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	63	63	63
Disiplin_kerja	Pearson Correlation	.466**	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	63	63	63
Kinerja	Pearson Correlation	.649**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- a. Dari data table menunjukkan bahwa antara Iklim organisasi dengan kinerja diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,649 berarti iklim organisasi dengan kinerja terdapat korelasi yang positif dengan tingkat hubungan KUAT (terletak di skala interval koefisien 0,600-0,799).
- b. Berdasarkan tabel hasil uji diatas antara disiplin kerja dengan kinerja diperoleh *Coefficient correlation value* (r) sebesar 0,583. Hal ini menunjukkan korelasi positif antara disiplin kerja dengan kinerja dengan

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.506	2.561

a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Iklim_organisasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dilihat dari nilai (*R Square*) yang didapat sebesar 0,522. Hal ini diartikan Kinerja (Y) dipengaruhi variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 52,2% dan sisanya 47,8% menunjukkan kinerja dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini seperti kompensasi, kepemimpinan, dan lain-lain.

6. Uji Hipotesis

a. Uji T

Dalam rangka mengetahui pengaruh Iklim Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) untuk itu dilaksanakan *significant test* (uji t), dengan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05). Rumus untuk derajat kebebasan (dk) adalah $dk = n - k - 1$, dimana n merupakan jumlah responden, dan k adalah jumlah variabel yang diteliti. Hasil Uji t diperoleh:

Tabel 14 Hasil Uji Parsial (uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10.781	3.714		2.903	.005
1	Iklim_organisasi	.380	.080	.482	4.775	.000
	Disiplin_kerja	.383	.108	.359	3.555	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

1) Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pengujian diperoleh kesimpulan bahwa variabel Iklim Organisasi (X_1) dengan nilai signifikansi < dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} (4,775) > t_{tabel} (2,0003)$ atau berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

2) Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi < dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan $t_{hitung} (3,555) > t_{tabel} (2,0003)$ dimana artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

b. Uji F

Untuk melihat bagaimana pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama (simultan) terhadap Y dilakukan dengan uji statistik F (uji F) menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05).

Tabel 15 Hasil Uji Simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	429.681	2	214.840	32.767	.000 ^b
	Residual	393.399	60	6.557		
	Total	823.079	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Iklim_organisasi

Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $32,767 > 2,76$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $0,000 < 0,005$ Maka, Iklim Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y)

E. KESIMPULAN

Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai korelasisebesar 0,649 menunjukkan tingkat hubungan yang KUAT antara kedua variabel tersebut. Melalui Uji Hipotesis didapat $t_{hitung} (4,775) > t_{tabel} (2,0003)$, diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Iklim Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y). Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan *correlation value* sebesar 0,583 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Uji Hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 3,555 > t_{tabel}$ sebesar 2,0003, diperkuat dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima dan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y). Hasil Uji Regresi berganda diperoleh Persamaan Regresi yang didapat $Y=10,781 + 0.380X_1 + 0.383 X_2 + e$ dengan *Determination Coeficient value (R Square)* yang diperoleh sebesar 0,522 menunjukkan 52,2 % Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sedangkan sisanya 47,8% Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai $f_{hitung} (32,767) > f_{tabel} (2,76)$ dan nilai $sig 0,000 < 0,005$ Maka, Iklim Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y)

DAFTAR PUSTAKA

- Alvi. (2012). *Pengaruh Budaya dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru*. Skripsi. Pekanbaru : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Badriyah, Mila. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Hakim, Lukman Nur. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Perilaku Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel S. Parman Medan*. Skripsi. Medan. Universitas Medan Area
- Hamali, A. Y. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Handoko, Hani. (2014). *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

- Indrajaya. (2018). *Pengaruh Disiplin kerja dan Iklim organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. eJurnal Katalogis Volume 6 No 4 April 2018, hal 71-82, No. ISSN 2302-2019. Palu : Universitas Tadulako
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kustrianingsih, Maria Rini, Maria Magdalena Minarsih, Leonardo Budi Hasiolan. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi kerja, Kepemimpinan dan Iklim organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang*. Journal of Management Vol. 02 No. 02 Maret 2016. Semarang : Universitas Pandanaran
- Lesmana, R., Sutarman, A., & Sunardi, N. Building A Customer Loyalty Through Service Quality Mediated by Customer Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(3), 38-45
- Mangkunegara, Anwar P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Tb. Sjafr. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2012). *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Muhammad, Fadel., (2011). *Reinventing Local Government, Pengalaman Dari Daerah*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Novitasari, Dian. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah cabang Suarakarta*. Skripsi. Salatiga : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga
- Ridhotullah, Subeki dan Mohammad Jauhar. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Cerdas Pustaka
- Siregar, Syofian. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana
- Sofyan, Soleh. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan*. Tesis. Tangerang Selatan : Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Pamulang.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*. Yogyakarta : Gava Media
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : PUSTAKABARUPRESS
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Karisma Putra Utama
- Triatna, Dr. Cepi, M.Pd. (2016). *Perilaku Organisasi dalam pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Veitzal Rivai, Deddy Mulyadi. (2015). *Kepemimpinan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.