

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

Rusman Hadi¹

Universitas Pamulang, Tangerang, Indonesia
Email: rusmanh738@gmail.com

ABSTRAK

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

Kata kunci : Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

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

Keywords: Organizational Climate, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era digitalisasi yang terus berkembang pesat, fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Perubahan teknologi informasi dan komunikasi yang cepat menuntut setiap fungsi manajemen untuk beradaptasi secara dinamis. Selain itu, tekanan internal dan eksternal semakin terasa, seperti tuntutan terhadap standar kerja yang tinggi, kebutuhan akan lingkungan kerja yang kondusif, pentingnya menjaga kompetensi di berbagai bidang, ketatnya persaingan pasar, hingga percepatan

perubahan situasi ekonomi dan sosial. Semua ini menuntut manajemen untuk tidak hanya menjalankan keempat fungsi tersebut secara efektif, tetapi juga mampu berinovasi dan merespons perubahan dengan cepat dan tepat (George R.Terry (2020:13) Bagi perusahaan, semua bentuk tekanan dan permasalahan yang ada tersebut haruslah bisa diantisipasi dengan sangat terukur, Oleh sebab itu perusahaan harus bisa menciptakan suatu sistem manajemen yang handal, unggul, dinamis, fleksibel dan futuristik dalam mengelola jalannya roda perusahaan agar tetap bisa bersaing dan bertahan dari waktu ke waktu.

Untuk bisa mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan baik, maka unsur pertama dan utama sekali yang mesti diperhatikan dan dikelola dengan serius adalah manusianya. Sebab manusialah yang akan merancang, mengaplikasikan, melaksanakan serta melakukan pengawasan terhadap semua unsur manajemen lainnya baik itu modal, materi, metode, mesin dan pasar. Disinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan. Jika perusahaan mampu untuk menciptakan manajemen sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif maka tentulah akan berdampak pada bagusnya kinerja perusahaan. Begitu juga sebaliknya, jika perusahaan tidak memiliki manajemen sumber daya yang unggul dan kompetitif maka sudah barang tentu juga berdampak pada buruknya kinerja perusahaan di masa-masa yang akan datang.

Dengan situasi yang begitu kompleks seperti yang sudah dijelaskan diatas, maka perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap semua permasalahan manajemen sumber daya manusia yang kiranya akan mengganggu kinerja perusahaan. Tujuannya tidak lain adalah untuk memberikan suatu rasa nyaman dan ketenangan batin bagi semua karyawan di perusahaan. Dengan demikian semua input-input yang dikerjakan oleh setiap karyawan akan bisa menghasilkan output-output kerja yang maksimal, tentunya dengan dukungan filosofi "*the right man on the right place*"

Iklim organisasi, dan disiplin kerja karyawan hanya merupakan beberapa faktor dari sekian banyak faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri pada akhirnya. Untuk itu perusahaan dituntut untuk selalu mendorong motivasi kerja dan memberikan situasi lingkungan kerja yang kondusif bagi para karyawan. Dikatakan demikian, karena seringkali dijumpai ketika iklim organisasi dan disiplin kerja bermasalah (turun) maka pada akhirnya akan kinerja karyawan menjadi turun juga. Begitu juga dengan lingkungan kerja, jika lingkungan kerja kondusif maka berdampak pada kinerja karyawan yang bagus, begitu juga sebaliknya.

Di era digitalisasi saat ini, khususnya pada perusahaan Studio Prewedkita peningkatan kinerja merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam pekerjaan. Karyawan Studio Prewedkita sebagai karyawan harus kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Kaitannya dengan hal tersebut seorang pemimpin perlu untuk meningkatkan kualitas karyawan melalui program-program pelatihan yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

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

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

Mnurut Sugiyono (2022:34) Kinerja adalah Kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas yang di berikan kepadanya. Suatu perusahaan baik pemerintah maupun perusahaan swasta dalam mencapai tujuannya harus melalui orang-orang yang berperan aktif sebagai pelaku pencapaian tujuan tersebut, oleh sebab itu setiap individu yang ada dalam organisasi itu harus meningkatkan kinerjanya, sehingga secara langsung akan meningkatkan kinerja organisasi tersebut, Soselisa dan Killay (2020:77).

Berikut ini data penilaian kinerja karyawan pada Studio Prewedkita di Kabupaten Tangerang sebagai berikut :

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

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

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

Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan sebagai berikut :

81 - 100 dikategorikan Sangat Baik

61 – 80 dikategorikan Baik

41 – 60 dikategorikan Cukup Baik

21 – 40 dikategorikan Tidak Baik

0 – 20 dikategorikan Sangat Tidak Baik

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

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

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

Namun, berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, ditemukan bahwa iklim kerja di Studio Prewedkita masih jauh dari ideal. Kondisi ini ditunjukkan dengan adanya hubungan kerja yang kurang harmonis antarpegawai, sikap pimpinan yang cenderung arogan, serta rekan kerja yang apatis dan tidak menunjukkan semangat kolaborasi. Selain itu, masih terlihat rendahnya kesadaran individu dalam menjalankan tanggung jawab masing-masing. Ketidakharmonisan ini menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan menekan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Jika situasi seperti ini dibiarkan berlarut-larut, bukan tidak mungkin akan memicu penurunan produktivitas, meningkatnya konflik antarindividu, bahkan bisa menyebabkan tingkat turnover karyawan menjadi tinggi. Maka dari itu, penting bagi manajemen untuk segera melakukan evaluasi dan mengambil langkah konkret dalam memperbaiki iklim organisasi agar dapat mendukung terbentuknya lingkungan kerja yang sehat, kolaboratif, dan profesional. Untuk lebih

jelasan tabel-tabel di bawah ini akan memberikan gambaran permasalahan yang ada sebagai berikut :

Tabel 1.2. Prasurvey Iklim Organisasi

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

Sumber : Hasil Prasurvey, data diolah 2025

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

sebaiknya mengambil langkah-langkah untuk membangun komunikasi dan kerja sama tim yang lebih baik, guna menciptakan iklim organisasi yang sehat dan produktif.

Disiplin merupakan suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan karena didalam menjalankan aktifitas atau kegiatan sehari-hari disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan kedisiplinan tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Kedisiplinan perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar karyawan mena'ati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya mena'ati semua peraturan kantor. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Kedisiplinan karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tabel 1.4. Prasurvey Disiplin Kerja Karyawan

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

Sumber :Hasil Prasurvey data diolah 2025

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

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa gap atau kesenjangan penelitian yang penulis dapat yaitu secara keseluruhan, tabel tersebut mencerminkan bahwa meskipun terdapat fluktuasi dalam beberapa indikator, terdapat pula perbaikan yang signifikan terutama pada indikator Waktu Kerja. Namun, aspek seperti Kerjasama dan Kualitas masih perlu mendapat

perhatian khusus untuk peningkatan disiplin kerja secara menyeluruh. Selain itu masih kurang nya faktor eksternal atau kebijakan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam memoderisasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini perlu sekali di perhatikan perusahaan kepada karyawannya guna untuk menjadikan kinerja lebih baik dan lebih maksimal lagi kedepannya.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih yang saling berinteraksi, dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang dikumpulkan berupa angka yang akan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif berfokus pada pengumpulan data yang dapat dihitung atau diukur secara numerik, dengan tujuan untuk menguji hubungan antar variabel menggunakan metode statistik.

Penelitian ini dilakukan di Studio Prewedkita di Kabupaten Tangerang, dengan melibatkan 50 karyawan sebagai populasi. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi langsung, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Kuesioner terdiri dari pertanyaan yang berfokus pada variabel iklim organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden.

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu iklim organisasi dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Uji validitas dan reliabilitas juga dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat mengukur variabel dengan akurat dan konsisten. Seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2019), uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan instrumen dalam mencerminkan variabel yang diteliti, sementara uji reliabilitas mengukur konsistensi jawaban responden.

HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas

Menurut sugiyono (2019 : 460) "reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu variabel yang mengukur suatu konsep untuk mengakses dari suatu pengukuran". Sedangkan menurut Ghozali (2018: 45) adalah "alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu". Menurut Ghozali (2017: 238) suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Jika cronbach alpha $> 0,60$ dikatakan reliabel.
- b. Jika cronbach alpha $< 0,60$ dikatakan tidak reliabel.

Berikut dapat kita lihat hasil uji reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26 dalam penelitian ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Iklim Organisasi (X1)	0,701	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,613	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,623	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel iklim organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel. Sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada pengujian ini peneliti menggunakan analisis grafik dengan cara melihat grafik normal plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Berikut merupakan gambar grafik normal plot:



Sumber: Olahan Data SPSS 26

Gambar 4.2. Uji Normalitas Data P-P Plot

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

b. Uji Multikolineritas

Menurut Ghazali (2012: 106) "uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (dependen)". deteksi tidak adanya multikolineritas yakni dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance.

Kriteria terbebas multikolineritas yaitu:

- Mempunyai nilai VIF < 10 terbebas multikolineritas
- Mempunyai angka Tolerance > 0,10 terbebas multikolineritas

Tabel 4.8. Uji Multikolineritas

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

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

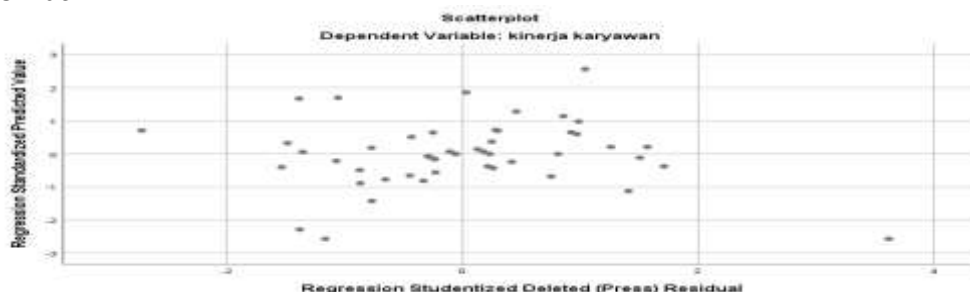
Sumber: Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

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

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2022: 139) "uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas". Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik berikut ini:



Sumber: Olahan Data SPSS 26

Gambar 4.3. Uji Heteroskedastisitas

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

4.2.2 Analisis Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Dalam menganalisis, penulis menggunakan analisis deskriptif dengan memberikan gambaran mengenai hasil penelitian, bagaimana karakteristik subyek penelitian sehubungan dengan variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel dengan memberikan skor total dengan jumlah item dari variabel yang dibobot, melalui pertanyaan yang diberikan penulis dalam kuesioner. pembobotan dalam penelitian ini menggunakan metode pengukuran Likert, dimana pernyataan mengandung 5 (lima) alternatif jawaban dengan menentukan rentang skala dari setiap variabel dapat ditetapkan interval untuk memberikan interpretasi berdasar baik dan tidak baik, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.9. Skala Interval Tanggapan Responden

Skala Skor	Rentang Skala	Distribusi Jawaban
1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik (STB)
2	1,80 – 2,59	Tidak Baik (TB)
3	2,60 – 3,39	Cukup Baik (CB)
4	3,40 – 4,19	Baik (B)
5	4,20 – 5,00	Sangat Baik (SB)

Sumber: Sugiyono (2016:95)

Berdasarkan kriteria Tabel 4.9 di atas, maka dapat dilakukan penilaian atau jawaban responden menurut item pertanyaan sebagai berikut.

Tabel 4.10. Tanggapan Responden Terhadap Iklim Organisasi

No	Pertanyaan Iklim Organisasi	STB	TB	CB	B	SB	Total skor	Total sampel	rata-Rata	Ket
Tanggung Jawab										
1	Karyawan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	85	56	42	0	0	183	50	3.66	B
2	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai	35	64	48	10	0	157	50	3.14	B
3	Atasan selalu bertanggung jawab terhadap karyawannya	65	40	30	0	0	135	50	2.70	CB
4	Tanggung jawab adalah hal utama yang di nilai oleh perusahaan	95	32	24	2	0	153	50	3.06	CB
Hubungan Antar Personil										
5	Hubungan antar karyawan terjalin baik	105	44	33	10	1	193	50	3.86	B
6	perusahaan selalu bersikap adil dan selalu menjalani hubungan dengan karyawannya dengan baik	40	56	42	0	2	140	50	2.80	CB
7	Atasan selalu mengayomi dan merangkul karyawannya bila karyawan sedang tidak bersemangat kerja	30	36	27	10	4	107	50	2.14	CB
Dukungan Kerja										
8	Dukungan yang diberikan atasan kepada karyawan tidak berjalan di dalam perusahaan	120	24	18	0	0	162	50	3.24	CB

9	Atasan juga selalu memberikan support karyawan dalam bekerja	120	40	30	0	0	190	50	3.80	B
10	Atasan selalu memberikan arahan yang baik kepada karyawan agar tidak terjadi konflik antar karyawan atasan dll	80	72	54	4	0	210	50	4.20	B
Jumlah Total		775	464	348	36	7	1630	500	3,26	K
Presementase		155,0	92,8	69,8	16,5	1,19				CB

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel diatas maka terlihat nilai rata-rata yaitu 3,26 berada di kategori 2,60 – 3,39. Dimana tanggapan responden terhadap penelitian memiliki skala baik. Dilihat dari skor tertinggi 4,20 yaitu pada pernyataan konflik di dalam perusahaan jarang sekali terjadi. Dan tanggapan responden terkecil di dapat pada skor 2,14 yaitu pada pernyataan dukungan yang diberikan atasan kepada karyawan tidak berjalan di dalam perusahaan.

Tabel 4.11. Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Pertanyaan Disiplin Kerja	STB	TB	CB	B	SB	Total skor	Total Sampel	Rata-Rata	Ket
Taat terhadap aturan waktu										
1	Karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu di tempat kerja	110	44	48	2	0	204	50	4.08	B
2	Karyawan absen dari pekerjaan tanpa alasan yang tidak jelas	95	16	81	0	0	192	50	3.84	B
Taat terhadap peraturan perusahaan										
3	Karyawan selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang di tentukan oleh perusahaan	105	28	60	4	0	197	50	3.94	B
4	Karyawan selalu mengenakan seragam sesuai dengan hari yang	120	40	45	2	0	207	50	4.14	B

	ditentukan									
5	Karyawan mengetahui sepenuhnya peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan	120	40	45	2	0	207	50	4.14	B
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan										
6	Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan	125	40	45	0	0	210	50	4.02	B
7	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan unit kerja lainnya karyawan	100	52	51	0	0	203	50	4.06	B
Taat terhadap peraturan lainnya										
8	Karyawan melakukan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar kerja perusahaan	105	56	45	0	0	206	50	4.12	B
9	Karyawan melaksanakan semua aturan jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan	100	56	48	0	0	204	50	4.08	B
10	Karyawan melakukan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar kerja perusahaan	115	52	42	0	0	209	50	4.18	B
Jumlah Total		1095	424	510	10	0				
Presentase		219,0	84,8	10,2	9,2	0	2039	500	4,07	B

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel diatas maka terlihat nilai rata-rata yaitu 4,07 berada di kategori 3,40 – 4,19. Dimana tanggapan responden terhadap penelitian memiliki skala baik. Dilihat dari skor tertinggi 4,18 yaitu pada pernyataan karyawan melakukan pekerjaan yang dilakukan sesuai

dengan standar kerja diperusahaan. Dan tanggapan responden teradap penelitian memiliki skala nilai 3,84 pada pernyataan karyawan absen dari pekerjaan tanpa alasan yang tidak jelas.

Tabel 4.12. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

N o	Pertanyaan Karyawan	Kinerja	ST B	TB	CB	B	S B	Tot al sko r	Total Samp el	Rat a- Rat a	K et
Kualitas kerja											
1	Atasan selalu melihat kualitas kerja karyawan		150	44	48	2	0	244	50	4.88	SB
2	Kualitas kerja yang paling bagus akan di berikan sebuah insentif		95	16	81	0	0	192	50	3.84	B
Tanggung Jawab											
3	Karyawan selalu menuruti kemauan perusahaan		130	28	59	4	1	222	50	4.44	SB
4	Karyawan selalu memberikan pekerjaan terbaik kepada perusahaan		90	40	44	2	2	177	50	3.54	B
Jangka Waktu kerja											
5	Jangka waktu istirahat yang diberikan perusahaan kepada karyawan pas tidak kurang dan tidak lebih		100	40	45	2	0	187	50	3.74	B
6	Waktu bekerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai		75	40	45	0	0	160	50	3.20	CB
Pengawasan											
7	Atasan selalu mengawasi karyawannya dalam bekerja		130	52	51	0	0	233	50	4.66	SB
8	Pengawasan yang dilakukan diperusahaan sangat ketat		110	56	45	0	0	211	50	4.22	SB
Hubungan Antar Karyawan											
9	Hubungan antar karyawan berjalan dengan baik		115	56	48	0	0	219	50	4.38	SB
10	Atasan selalu melihat dan menilai karyawan dengan karyawan lain apakah bekerja dengan baik atau tidak		90	52	42	0	0	184	50	3.68	B
Total			108	42	508	10	2	20	500	4,05	B

	5	4				29		
Presentase	217,0	84,8	101,6	20,0	4,0			

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel diatas maka terlihat nilai rata-rata yaitu 4,05 berada di kategori 3,40 – 4,19. Dimana tanggapan responden terhadap penelitian memiliki skala baik. Dilihat dari skor tertinggi 4,88 yaitu pada pernyataan atasan selalu melihat kualitas kerja karyawan karyawan. Dan tanggapan responden terhadap penelitian memiliki skala nilai terkecil 3,20 pada pernyataan waktu bekerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai.

4.2.3 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2017: 277) berpendapat “regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”.

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasilolahan data regresi dengan SPSS Versi 26 yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 4.13. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.209	4.737		3.633	0.001
	Iklim organisasi	0.572	0.117	0.576	4.880	0.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.13 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,209 + 0,572 X_1$. Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 17,209 diartikan bahwa jika variabel iklim organisasi (X1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,209 poin.
- Nilai koefisien regresi iklim organisasi (X1) sebesar 0,572 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel iklim organisasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,572 poin.

Tabel 4.14. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.129	4.958		4.665	0.000
	Disiplin kerja	0.432	0.125	0.447	3.464	0.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.14 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 23,129 + 0,432 X_1$. Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 23,129 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 23,129 poin.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,432 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel iklim organisasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,432 poin.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017: 277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan".

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

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

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada Tabel 4.15 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,218 + 0,470 X_1 + 0,179 X_2$. Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 14,218 diartikan bahwa jika variabel iklim organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,218 poin.
- Nilai disiplin kerja (X_1) 0,470 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel iklim organisasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel iklim organisasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,470 poin.
- Nilai disiplin kerja (X_2) 0,179 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel iklim organisasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,179 poin.

c. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.16. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations		
	Iklim organisasi	kinerja karyawan

Iklim organisasi	Pearson Correlation	1	.576**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	50	50
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.576**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.16 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,576 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4.17. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Disiplin kerja	kinerja karyawan
Disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.447**
	Sig. (2-tailed)		0.001
	N	50	50
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.447**	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	
	N	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,447 , artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat sedang.

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

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	0.356	0.328	3.47748
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, iklim organisasi				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah 2025

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

d. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini adalah variabel iklim organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah menggunakan program SPSS Versi 26, sebagai berikut.

Tabel 4.19. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	0.332	0.318	3.50442
a. Predictors: (Constant), iklim organisasi				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.19, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,332 maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 32,2%. dengan katategori rendah. Sedangkan sisanya sebesar $(100-32,2\%) = 66,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.20. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	0.200	0.183	3.83404
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 20,0% dengan katategori rendah. Sedangkan sisanya sebesar $(100 - 20,0\%) = 80\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.21. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	0.356	0.328	3.47748
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Iklim Organisasi				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah 2025

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

e. Pengujian Hipotesis

1.) Uji Hipotensis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antar variabel independen terhadap variabel dependen, dimana nilai thitung lebih besar dari ttabel menunjukkan diterimannya hipotensis yang diajukan dan untuk mengetahui pengaruh variabel iklim organisasi (X1), disiplin kerja (X2) kinerja karyawan (Y).

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan thitung dan ttabel dengan kriteria sebagai berikut:

1.) Jika $thitung > ttabel$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

2.) Jika $thitung < ttabel$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Adapun ketentuan ttabel diperoleh dengan cara membandingkan jumlah sampel dengantaraf signifikan. Dan dengan rumus : $ttabel = (\text{tingkat kepercayaan dibagi } 2 : \text{jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dikurangi } 1)$ atau jika ditulis dalam bentuk rumus dengan data yang telah didapati oleh peneliti

$ttabel = (0,05/2 : 50-2)$ $ttabel = (0,025 : 48)$

kemudian bisa dilihat pada distribusi nilai ttabel df = 48 pada kolom 0,025 maka di temukan nilai Ttabel sebesar 2,010 adapun hasil pengolahan menggunakan program SPSS 26 sebagai berikut:

Tabel 4.22. Hasil Uji Hipotensis (Uji t)

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

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.22 diatas hasil pengujian untuk variabel iklim organisasi (X1) diperoleh nilai t_{hitung} 3,369 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka didapatkan persamaannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,369 > 2,010$ artinya H_0 diterima H_a ditolak dengan kata lain variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil pengujian variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} 1,322 Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,193 > 0,05$) maka didapatkan persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,322 < 2,010$ Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.) Uji Hipotensis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel indepen terhadap variabel dependen secara simultan, yaitu variabel iklim organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Untuk menguji pengaruh iklim organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan (Y). dapat dilakukan uji statistik F (uji simultan). Sebagai pembanding melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada kriteria sebagai berikut :

- 1.) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima
- 2.) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

Adapun ketentuan F_{tabel} diperoleh dengan cara membandingkan jumlah variabel independen dengan jumlah sampel, dengan rumus : $F_{tabel} = (\text{jumlah variabel independen} : \text{jumlah sampel})$ ditulis dalam bentuk rumus dengan data yang telah didapati peneliti :

$$F_{tabel} = (2 : 50-2)$$

$$F_{tabel} = (2 : 48)$$

Kemudian bila dilihat pada distribusi nilai F_{tabel} df = 48 pada kolom 2 (diproduksi oleh junaedi 2010:2) maka ditemukan nilai F_{tabel} 3,19.

Adapun hasil pengelolaan menggunakan program SPSS 26 pengaruh variabel X1 dan variabel X2 terhadap Y secara simultan sebagai berikut:

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

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	313.635	2	156.818	12.968	.000 ^b
	Residual	568.365	47	12.093		
	Total	882.000	49			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Iklim Organisasi

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel 4.24 diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 12,968 Dan nilai signifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara iklim organisasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai Fhitung 12,968 > Ftabel 3,19 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 Maka dapat ditarik keputusan H₀ ditolak H_a diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Studio Prewedkita di Kabupaten Tangerang.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,209 + 0,572 X_1$ Nilai koefisien korelasi sebesar 0,576. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,332 atau sebesar 33,2%. Sedangkan sisanya sebesar 66,8 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3,369 > 2,010). Dengan demikian H₀ diterima dan H₁ ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Studio Prewed Kita. Tambahkan hasil penelitian terdahulu

Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 23,129 + 0,432 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,447. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,200 atau sebesar 20,0%. Sedangkan sisanya sebesar 8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (1,322 < 2,010). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Studio Prewed Kita.

Pengaruh Iklim Organisasi (X₁) dan disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian pada topik penelitian yang penulis lakukan, menunjukkan bahwa iklim organisasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,218 + 0,470 X_1 + 0,179 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,596. artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 35,6% sedangkan sisanya sebesar 64,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (12,968 > 3,19). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Studio Prewedkita.

SIMPULAN

Dalam era digitalisasi yang terus berkembang, perusahaan dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks dalam mengelola fungsi-fungsi manajemen, khususnya dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Teknologi informasi yang terus berubah menuntut adaptasi cepat dalam setiap fungsi manajerial untuk memastikan perusahaan tetap kompetitif. Salah satu faktor kunci untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yang merupakan elemen vital dalam keberhasilan operasional perusahaan. Manajemen SDM yang baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang optimal, sedangkan sebaliknya, ketidakmampuan mengelola SDM dengan baik dapat berakibat buruk terhadap kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah iklim organisasi yang mencakup lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan. Suasana kerja yang kondusif dan iklim organisasi yang sehat sangat mendukung motivasi dan produktivitas

karyawan. Begitu pula dengan disiplin kerja yang menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin yang baik akan memastikan bahwa karyawan melaksanakan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini sangat penting untuk menjaga kelancaran operasional perusahaan.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa di Studio Prewedkita Kabupaten Tangerang, meskipun sebagian besar karyawan menunjukkan kinerja yang baik, terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja mereka, terutama terkait dengan pengawasan dan iklim kerja yang kurang harmonis. Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat penurunan dalam aspek pengawasan, yang berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, hubungan antar karyawan juga mengalami ketegangan, yang berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas tim. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan memperbaiki hubungan interpersonal antar karyawan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Faktor disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kedisiplinan yang baik, meskipun masih ada sebagian kecil yang kurang disiplin dalam mengikuti aturan perusahaan. Meningkatkan kedisiplinan karyawan dapat membantu menciptakan atmosfer kerja yang lebih efisien dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih baik.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa baik iklim organisasi maupun disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Studio Prewedkita. Iklim organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan yang nyaman dan mendukung, sementara disiplin kerja yang tinggi akan memastikan bahwa setiap karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan optimal. Namun, masih banyak faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja, seperti pengembangan keterampilan melalui pelatihan dan peningkatan komunikasi antara pimpinan dan karyawan.

Dengan memperbaiki kedua faktor ini secara bersamaan, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan bekerja dengan lebih baik dan produktif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem pengelolaan SDM, agar perusahaan dapat tetap bersaing di era digital yang semakin kompetitif ini.

DAFTAR PUSTAKA

- (suharsimi) Arikunto. (2022). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Effendy, Onong.
- Abdullah, M. (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Amirullah. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Angga Pratama (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Permai. *Jurnal Semarak*, vol 3, no 2 (2020), ISSN: 2622-2700.
- Anggreany Hustia, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi . PT. CS2. *Jurnal Ilmu Manajemen* , Vol. 10, No. 1, Desember 2020, ISSN 2623-2081. 2929-6947.
- Anwar, Saifudin. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ardana, I. K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arijanto, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bunga Astra Gracia Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Kamar Dagang dan Industri Indonesia Kantor Pusat Jakarta (*Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*) E-ISSN 2598- 398X Vol 5, No 1, 2021.
- Dessler, Gary (2019). *Manajemen Personalia*. Terjemahan Agus Darma, Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Dewi, S., & Harjoyo, H. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Edy Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Edy, Sutrisno. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Eric Hernawan STIAMI. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. The dynamics of Airufindo Persada Jakarta.
- Esti Suntari, S.H., M.Pd (2022) Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asco Prima Mobilindo Jurnal Ilmiah Universitas Pamulang. Volume 5, Nomor 5, (1556-1563).
- Fayol, Henry. (2019). *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT Elex Media.
- Filippo, E. B. (2019). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM. SPSS). Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati. (2019). *"Dasar-dasar ekonometrika"* buku 2 edisi 5. Jakarta: Salemba empat.
- Gunawan Bata Ilyas. Pengaruh iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja di Kantor Sekretaris Journal of Management & Business - ISSN (Print) : 2598-831X, ISSN (Online) : 2598-8301.
- Hamdi, S. (2018). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardjaja, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hariandja, M. T. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hariandja, M. T. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasyim Hasyim, Fajar Pasaribu Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. (jurnal Ilmu Sosial) Vol. 7, No.1, E-ISSN: 2548-9585 (online) P-ISSN: 2684-9275 (print) (2021) Jakarta Vol. 22 No 3 (2022).
- Indrasari, M. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Istijanto. (2019). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Latifah Intan Safitri, Renny Husniati, Yul Tito Permadhy. Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan ISSN:2745-7826. Vol. 2 No. 2 2021.
- Lesi Agusria (JEMBATAN. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi)) Vol.5, No.1, 2020.
- Linda Aprilianti, Reni Hindriari. 2024. pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan Jurnal Cakrawala : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis. Jilid 1 Terbitan 2 halaman 165-174.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Marlina, L. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*. Bandung: CV Alfabeta.
- Pace, R. W. (2019). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ratundo dan Sacket, J. (2018). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Reni Hindriari 2018. Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Telkom Akses Legok. Jurnal Semarak. Jilid 1 Terbitan 1 Halaman 92-107.

- Reni Hindriari 2018. Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Telkom Akses Legok. Jurnal Semarak. Jilid 1 Terbitan 1 Halaman 92-107.
- Robbins. (2021). *Management. Eleventh edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Samsudin, H. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2019). *Menguasai Statistik dengan SPSS 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2022). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2017). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Simanjuntak, P. J. (2019). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, P.L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2019) . *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Amara Books.
- Soetjipto, budi W dkk. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Amara Books.
- Sondang P Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sudjana. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto. (2018). *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik*. Bandung: La Goods Publishing.
- Supangat, A. (2013). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensial, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Syifa Fauziyah, Reni Hindriari. 2024. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lucky Indah Keramik Kota Tangerang. Journal of Research and Publication Innovation. Jilid 2 terbitan 4 halaman 505-515.
- Terry, G. R. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Terry, G. R. (2019). *Principles of Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Terry, G. R. (2020). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Trimble, A. D. (2018). *Introduction to College Research*. New York: Pearson.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Wahjono, Sentot Imam. (2019). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zhara M. Hermaya & Ahyar Yuniawan (Diponegoro Journal of Management Analisis Pengaruh Iklim Organisasi , Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Displin Kerja PT. Plasa Simpanglima Semarang Vol. 7 No. 1 2018