

BAB II TINJAUAN DAN PENELITIAN TERDAHULU

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki tujuan guna menjadi sumber perbandingan serta referensi untuk para peneliti yang terlibat pada proses melakukan penelitian mereka sendiri. Selanjutnya, untuk mengurangi potensi kesamaan dalam penelitian saat ini, penulis menggabungkan hasil penelitian dari berbagai jurnal yang berhubungan dengan penelitian penulis, seperti disajikan pada Tabel 2.1. yakni :

Tabel 2. 1 Peneltian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Atta <i>et al.</i> , 2019)	<i>The Role of Organizational Climate on Employee Performance: An Empirical Study of Government Hospitals of Lahore, Pakistan</i>	X: Organizational Climate Y: Employee Performance	Multiple linear regression	1. Terdapat hubungan positif antara iklim organisasi, iklim inovatif dan iklim kerja sama terhadap kinerja pegawai

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
2	(Hidayati <i>et al.</i> , 2019)	<i>Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. MohammadHoesin Palembang</i>	X1: Work Discipline X2: Work Environment Y: Employee Performance	Multiple Linear Regresion	1. Disiplin kerja sertalingkungan kerjamembawa dampak positif dansignifikan terhadap kinerja pegawai.
3	(Iptian <i>et al.</i> , 2020)	<i>The Effect of Work Discipline and Compensation Employee Performance</i>	X1: Work Discipline X2: Compensation Y: Employee Performance	Multipl Regression	1. Disiplin kerja membawa dampak secara positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kompensasi membawa dampak secara positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Disiplin kerja sertakompensasi secara bersama-sama membawa dampak terhadap kinerja pegawai yakni

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
4	(Pratama & Pasaribu, 2020)	Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	X1:Iklim Organisasi X2:Pengembangan Karir Z:Kepuasan Kerja Y: Kinerja Pegawai	SmartPLS	<p>34.4% dan yakni 65.6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak terlibat pada penelitian ini.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Secara langsung iklim organisasi membawa dampak tidak signifikan terhadapkepuasan kerja dankinerja pegawai. 2. Kepuasan kerja membawa dampak tidak signifikan terhadapkinerja pegawai. pengujian secara tidak langsung menerangkan bahwasanya iklim organisasi serta pengembangan karir membawa dampak terhadap kinerjapegawai melauikepuasan kerja pegawai di PT. Angkasa Pura II(Persero) Kantor Cabang Kualanamu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
5	(Violita, 2020)	<i>The Effect of Organizational Commitment and Organizational Climate on Employee Performance in Ministry of Communication and Informatics Jakarta</i>	X1: Organizational Commitment X2: Organizational Climate Y: Employee Performance	SmartPLS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen organisasi membawa dampak secara positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Iklim organisasi membawa dampak negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	(Boy Safitra et al., 2021)	<i>Effect Of Organizational Climate On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable</i>	X: Organizational Climate Z: Job Satisfaction Y: Performance	Multiple Regression	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim organisasi membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Iklim organisasi membawa dampak positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Kepuasan kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					organisasi terhadap kinerja pegawai.
7	(Maghfirah, 2022)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Suita Kota Langgur Kabupaten Maluku Tenggara	X1:Disiplin Kerja X2:Iklim Organisasi Y:Kinerja Pegawai	Skala Likert, regresi berganda	1. Disiplin kerja membawa dampak terhadap kinerja pegawai pada hotel Suita di Kota Langgur Kabupaten Maluku Tenggara. 2. Iklim organisasi terhadap kinerja pegawai hotel Suita di kota Langgur Kabupaten Maluku Tenggara
8	(Hernawan, 2022)	Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta Dengan Pengawasan Sebagai Mediator	X1:Iklim Organisasi X2:Disiplin Kerja X3:Pengawasan Y: Kinerja Pegawai	Regresi Sederhana dan Regresi Ganda	1. Semua pengaruh langsung dan tidak langsung, membawa dampak secara positif dan signifikan.

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
9	(Kirana <i>et al.</i> , 2022)	<i>The Effect of Work Environment, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company</i>	X1:Work Environment X2:Work Discipline X3:Work Motivation Y:Employee Performance	Multiple Linear Regression	1. Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.
10	(Susilo <i>et al.</i> , 2023)	Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior	X1:Iklim Organisasi X2: Motivasi Kerja Z:Organizational Citizenship Behavior Y: Kinerja Pegawai	PLS-SEM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim organisasi dan motivasi kerja membawa dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Iklim organisasi dan motivasi kerja membawa dampak signifikan terhadap OCB. 3. OCB membawa dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Iklim organisasi dan motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai melalui OCB.

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Kinerja

Hernawan, (2022) Kinerja mengacu pada hasil usaha pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan saat memenuhi tugas dan tanggung jawab utama mereka.

Violita, (2020) Kinerja penentu utama kemajuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi secara langsung dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai. Korelasi positif ada antara kinerja pegawai yang tinggi dan kemudahan mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai menghambat terwujudnya tujuan organisasi.

Ariza *et al.*, (2022) Kinerja mengacu pada hasil terukur yang individu atau kelompok dalam suatu organisasi dapat mencapai, dalam lingkup otoritas serta tanggung jawab mereka, karena mereka berusaha guna menggapai tujuan organisasi dengan prosedur yang sesuai dengan hukum yang selaras dengan prinsip-prinsip moral serta etika.

Adanya beberapa pendapat mengenai Kinerja sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya Kinerja yakni suatu hasil yang telah dilakukan ataupun diberikan oleh seorang pegawai ketika mengerjakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab serta teliti pada berbagai aspek guna menunjang kemajuan organisasi ataupun perusahaannya.

a. Faktor-faktor Kinerja

Chairunnisah *et al.*, (2021) adapun beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja, yakni :

1) Kuantitas Kerja

Penilaian kinerja pegawai dapat ditentukan oleh kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, karena memberikan wawasan tentang kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Saat menilai efisiensi sumber daya manusia, disarankan untuk menetapkan target khusus pegawai untuk memastikan kemampuan mereka menghasilkan nilai dan menyelesaikan tugas.

2) Kualitas Kerja

Faktor penting untuk mengevaluasi kinerja pegawai yakni kualitas pekerjaan yang dihasilkan, di samping pencapaian tujuan pekerjaan serta kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. Efisiensi dimana pegawai melakukan tugas mereka berkorelasi positif dengan kualitas pekerjaan mereka. Oleh sebab itu, sangat penting bagi para pemimpin untuk memberikan instruksi eksplisit kepada pegawai atau mematuhi protokol dan peraturan yang ditetapkan saat menetapkan tugas.

3) Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Sangat penting bagi pegawai untuk memiliki pengetahuan dan keahlian, karena faktor-faktor ini terkait erat dengan kinerja pekerjaan mereka. Akuisisi pengetahuan melalui pelatihan pegawai dan latar belakang

pendidikan berpotensi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Demikian pula, dalam hal kemampuan personel, sangat penting bagi kepemimpinan organisasi untuk memastikan bahwa pegawai ditempatkan pada posisi yang berdasarkan dengan bidang keahlian masing-masing.

4) Perencanaan Kegiatan

Perihal ini sangat penting, karena perencanaan terletak pada kemampuannya untuk memudahkan pengukuran penyelesaian pekerjaan baik bagi pegawai maupun pimpinan perusahaan. Perencanaan juga dapat dimanfaatkan dalam evaluasi kinerja. Untuk menilai kemajuan potensial yang dapat dicapai oleh departemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi, perencanaan dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk evaluasi. Ini memerlukan pemeriksaan kinerja individu dan kerangka kerja pendidikan, sehingga menghasilkan data berharga untuk departemen sumber daya manusia.

5) Otoritas Wewenang

Saat melakukan pekerjaan, sangat penting untuk mematuhi instruksi yang diberikan. Istilah perintah sebagaimana dimaksud dalam konteks ini berkenaan dengan perbuatan yang boleh dan yang dilarang.

6) Disiplin

Salah satu aspek penting dalam menjaga profesionalisme/disiplin di tempat kerja yakni dengan mematuhi perjanjian kerja dengan organisasi saat menjalankan tugas pegawai.

7) Inisiatif

Perencanaan strategis yakni proses penting yang menyelaraskan tujuan organisasi dengan ide-ide intelektual dan kreatif.

b. Indikator Kinerja

Chairunnisah *et al.*, (2021) ada lima indikator guna melakukan pengukuran kinerja pegawai yakni :

1) Kualitas Kerja

Ukuran kualitas kerja ditentukan oleh keterampilan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, serta persepsi mereka terhadap pekerjaan yang dihasilkan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yakni diwakili oleh jumlah yang dinyatakan pada unit serta siklus aktivitas yang dilakukan penyelesaian.

3) Ketepatan Waktu

Melakukan penyelesaian tugas yang ditugaskan secara efisien dalam jangka waktu yang ditentukan dan optimalkan waktu yang tersisa untuk aktivitas tambahan.

4) Efektifitas

Untuk meningkatkan efisiensi sumber daya, sangat penting untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi yang tersedia seperti energi, modal keuangan, dan bahan baku, sehingga

memaksimalkan hasil setiap unit.

5) Komitmen

Komitmen mengacu pada sejauh mana seorang pegawai mampu secara efektif memenuhi fungsi dan tanggung jawab pekerjaan mereka dalam suatu organisasi atau perusahaan

2. Iklim Organisasi

Pratama & Pasaribu, (2020) Iklim Organisasi yakni sebuah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan secara terus menerus oleh para individu yang berada pada organisasi tersebut.

Hernawan, (2022) mengacu pada perilaku, emosi, serta pikiran yang ditunjukkan oleh kelompok-kelompok dalam suatu organisasi. Konsep iklim organisasi berkaitan dengan evaluasi manipulasi kekuasaan dan pengaruh. Iptian *et al.*, (2020) Iklim Organisasi berkaitan dengan cara individu memandang lingkungan sosial dalam suatu organisasi, yang pada gilirannya berdampak pada organisasi itu sendiri serta perilaku yang ditunjukkan oleh anggotanya. Konsep iklim organisasi didasarkan pada persepsi subjektif yang dipegang oleh individu dalam organisasi.

Dengan beberapa pendapat mengenai Iklim Organisasi maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya Iklim Organisasi yakni suatu suasana serta perspektif yang timbul dari pemikiran serta perilaku individu yang dapat mempengaruhi pegawai saat berpartisipasi dalam menjalankan tugasnya.

a. Faktor-faktor Iklim Organisasi

Meithiana, (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yakni:

1) Pimpinan

Kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin ataupun manajer memiliki dampak beragam pada iklim organisasi, meliputi faktor-faktor seperti penetapan aturan dan prosedur. Studi ini terutama berfokus pada berbagai aspek yang berkaitan dengan masalah personel, termasuk penghargaan, gaya komunikasi, metode memotivasi pemimpin, tindakan disipliner, interaksi antara manajemen serta kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian terhadap masalah pegawai sesekali, dan pentingnya kepuasan serta kesejahteraan pegawai.

2) Tingkah Laku Pegawai

Iklim dalam suatu organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh perilaku pegawainya, khususnya dalam kaitannya dengan kepribadian individu, kebutuhan, serta tindakan terkait yang mereka laksanakan guna memenuhi kebutuhan tersebut. Komunikasi yang efektif di antara pegawai memainkan peran penting dalam membentuk iklim organisasi. Tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam hubungan manusia bergantung pada gaya komunikasi individu. Cara individu menjalani kehidupan sehari-hari atau mengawasi berbagai aspek dapat berkontribusi pada pembentukan suasana yang menyenangkan atau

sebaliknya, mengurangnya menjadi keadaan yang tidak menguntungkan.

3) Tingkah Laku Kelompok Kerja

Individu memiliki persyaratan khusus untuk keterlibatan interpersonal, yang biasanya dipenuhi melalui partisipasi dalam kelompok organisasi. Kelompok dibentuk dalam organisasi melalui dua mekanisme berbeda: formal dan informal. Kelompok formal terutama bermanifestasi sebagai kelompok kerja, sedangkan kelompok informal muncul sebagai lingkaran pertemanan atau berdasarkan kepentingan bersama.

4) Faktor Eksternal Organisasi

Beberapa faktor eksternal organisasi berdampak pada iklim keseluruhannya. Kondisi ekonomi secara signifikan mempengaruhi iklim. Dalam ekonomi yang ditandai dengan inflasi tinggi, organisasi menghadapi keharusan untuk menghasilkan laba tambahan yang sepadan atau melampaui tingkat inflasi.

b. Indikator Kinerja

Meithiana, (2017) beberapa indikator pada iklim organisasi, diantaranya:

1) Tanggung Jawab

Indikator tanggung jawab mengacu pada metrik yang digunakan untuk menilai pelaksanaan tugas yang efektif dan pencapaian hasil yang diinginkan oleh pegawai dalam suatu organisasi.

2) Identitas Individu Dalam Organisasi

Konsep identitas individu pada suatu organisasi berkaitan dengan pegawai yang mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) guna mempertahankan tingkat disiplin yang konsisten serta berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3) Kehangatan Antar Pegawai

kehangatan interpersonal antara pegawai, khususnya berfokus pada dinamika interaksi pegawai ketika membina komunikasi yang efektif pada konteks organisasi.

4) Dukungan

Dukungan dapat didefinisikan sebagai tindakan pegawai membantu dan menawarkan bantuan satu sama lain dalam tempat kerja.

5) Konflik

Konflik dapat dicirikan sebagai cara pegawai menavigasi dan menyelesaikan masalah yang muncul karena perbedaan sudut pandang antara individu atau kelompok.

3. Disiplin Kerja

Latifah *et al.*, (2021) Disiplin kerja mengacu pada perihal di mana pegawai memperlihatkan rasa hormat dan antusias terhadap peraturan yang ditetapkan dalam organisasi, mengerahkan upaya terbaik mereka untuk menghindari hukuman atau teguran akibat ketidakpatuhan terhadap peraturan.

Kirana *et al.*, (2022) Disiplin kerja yakni sebuah tindakan, tingkah laku, dan tindakan seseorang sesuai aturan organisasi tempat mereka bekerja untuk meningkatkan pemahaman dan kesediaan agar tidak melakukan kelalaian, penyimpangan, ataupun kelalaian dalam melaksanakan segala pekerjaan.

Hidayati *et al.*, (2019) Disiplin yakni salah satu faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Namun demikian, adanya pendidikan dan keterampilan pegawai, tingkat motivasi yang ditanamkan oleh kepemimpinan, dan tingkat kompensasi yang ditawarkan dapat dianggap tidak penting jika pegawai tidak memiliki disiplin yang diperlukan untuk memenuhi tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, pimpinan dan pegawai yang terlibat harus mengutamakan faktor kedisiplinan.

Dengan beberapa pendapat mengenai disiplin maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya disiplin yakni sebuah perasaan yang tertanam tentang kesadaran individu pada perilakunya dalam menyikapi peraturan yang ada, salah satunya disiplin kerja yang dimana pegawai mematuhi hal-hal yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak berusaha melanggarnya.

a. Indikator Kinerja

Hasibuan, (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, yakni:

- 1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi.

Besarnya kompensasi bisa berdampak pada pemeliharaan tindakan disipliner.

Pegawai akan menaati semua peraturan yang relevan dengan syarat mereka menerima jaminan kompensasi yang sebanding dengan upaya yang telah

mereka berikan kepada perusahaan

2) Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan.

Perihal ini sangat penting, sebab pada lingkungan perusahaan, pegawai secara konsisten memprioritaskan pengamatan tentang bagaimana para pemimpin dapat membangun dan mempertahankan disiplin secara efektif.

3) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan.

Pengawasan yakni komponen yang dibutuhkan pada semua kegiatan perusahaan, karena memberikan panduan kepada pegawai untuk memastikan pelaksanaan tugas mereka dengan baik.

4) Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan.

Jika terjadi pelanggaran disiplin pegawai, pimpinan harus memperlihatkan keberanian yang diperlukan guna melakukan pengambilan tindakan yang tepat dalam menanggapi pelanggaran tersebut.

b. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan, (2019) Disiplin memiliki beberapa indikator, diantaranya:

1) Tingkat Absensi.

Salah satu indikator yang diterapkan guna menilai kedisiplinan pegawai yakni frekuensi kehadiran atau tingkat ketidakhadiran. Frekuensi kehadiran yang lebih tinggi atau tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah memperlihatkan tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2) Mematuhi Peraturan Perusahaan.

Pegawai yang patuh pada peraturan kerja memperlihatkan komitmen untuk menjunjung tinggi prosedur kerja dan secara konsisten mematuhi pedoman kerja yang ditetapkan organisasi. Dedikasi ini menumbuhkan rasa kemudahan dan efisiensi di tempat kerja.

3) Penggunaan Waktu Secara Efektif.

Perusahaan menginginkan individu untuk secara efektif memanfaatkan waktu kerja yang dialokasikan untuk mengejar target yang ditetapkan oleh perusahaan, sambil meminimalkan pemborosan waktu.

4) Tanggung Jawab Dalam Komitmen Dan Kewajiban.

Sangat penting bagi pegawai untuk secara efektif dan efisien melakukan penyelesaian tugas yang diberikan pada jangka waktu yang ditetapkan.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Suatu perusahaan membutuhkan beberapa aspek yang dapat menunjang kinerja pegawai, salah satunya yakni iklim organisasi. Iklim organisasi yakni bentuk tanggapan pegawai yang akan mempengaruhi perilaku dan sikap pegawai terhadap perusahaan. Tanggapan pegawai tersebut pastinya akan mempengaruhi cara mereka melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan iklim yang kondusif dalam memberikan kejelasan pekerjaan hingga penyesuaian diri yang tepat untuk pegawai. Dengan hal tersebut iklim pastinya memiliki pengaruh penting untuk hak serta meningkatkan kinerja pegawai. Pandangan dan perasaan

nyaman pegawai akan membuat cara bekerja mereka akan lebih baik lagi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Manuaba et al., (2020) pada penelitiannya, koefisien jalur pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai yakni 0,276 dengan nilai P yakni 0,007. Hasil pengujian ini menyatakan hipotesis 2 (H2) yang menerangkan bahwasanya iklim organisasi membawa dampak positif serta pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hasil ini memperlihatkan petunjuk yang lebih baik bahwasanya iklim organisasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Politeknik Nasional Denpasar. Temuan penelitian ini, pegawai yang memiliki iklim organisasi yang baik akan bekerja dan menjalankan tugasnya secara optimal. Serta mengutamakan pengukuran perasaan tertekan guna menunjang perkembangan kinerja serta tingkat kebanggaan yang dipunyai pegawai ketika melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik.

Susilo *et al.*, (2023) sesuai hasil penelitiannya terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara iklim organisasi serta kinerja pegawai. Kesimpulan ini didukung oleh nilai $T\text{Statistics}(|O/STDEV|) = 4.388$ dan $P\text{-Values} = 0.000$ dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja mempunyai manfaat guna meminimalisir adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan serta menjadikan perusahaan mencapai tujuannya dengan tepat. Dengan adanya disiplin kerja ini dapat membantu pembentukan sikap dan perilaku pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik tentu akan mempunyai

kinerja yang cukup baik pula. Namun, dalam membentuk disiplin kerja dalam suatu perusahaan harus sesuai hak dan norma aturan. Disiplin kerja yang tepat dapat membentuk pegawai menjadi lebih baik lagi, kinerja yang diberikan juga pastinya akan membaik. Hal tersebut dapat menumbuhkan rasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Oleh sebab itu, disiplin kerja tentunya berhubungan dengan kinerja pegawai.

Iptian *et al.*, (2020) yang telah dianalisis Ada korelasi yang kuat serta signifikan secara statistik antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi yakni 0,552 menandakan hal tersebut. Pada tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai t sebesar 3,214 yang memperlihatkan tingkat signifikansi 0,003. Temuan studi memperlihatkan korelasi positif antara disiplin kerja serta kinerja pegawai, memperlihatkan bahwa disiplin kerja meningkat, demikian juga kinerja pegawai. Sebaliknya, penurunan disiplin kerja dikaitkan dengan penurunan kinerja pegawai.

Andi *et al.*, (2019) pada penelitiannya menerangkan bahwasanya adanya hubungan yang sangat baik dan menguntungkan antara variabel disiplin kerja (X₂) dan variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Analisis statistik memperlihatkan bahwasanya $t_{hitung} (5,282) > t_{tabel} (1,99)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H₀ ditolak serta H_a diterima maknanya disiplin kerja membawa dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

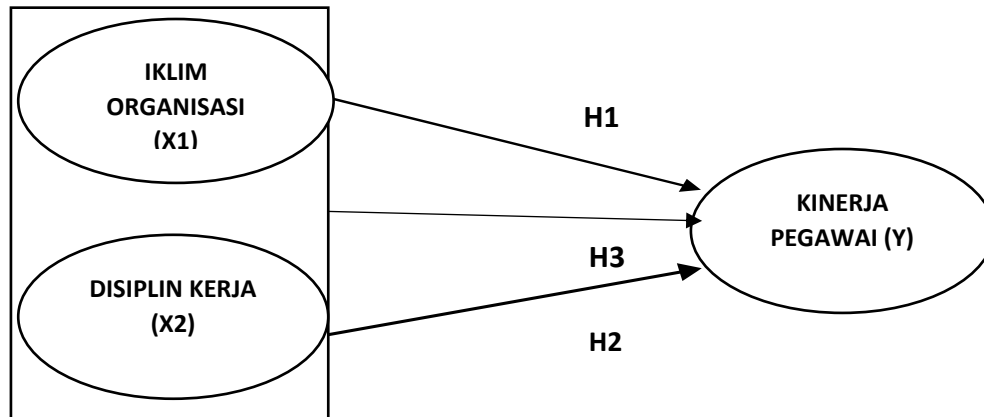
Pegawai yakni peran yang penting untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dan perihal itu tercapai dengan adanya kinerja yang dipunyai pegawai. Dalam

mendapatkan kinerja yang baik, perusahaan juga mempunyai peran untuk memperhatikannya. Beberapa aspek perlu diperhatikan, seperti iklim organisasi serta disiplin kerja. Iklim organisasi yakni suatu keadaan kerja maupun persepsi pegawai tentunya terhubung dengan adanya disiplin kerja. Disiplin kerja yang tepat akan memiliki nilai positif pada suasana kerja dan persepsi pegawai disebuah perusahaan. Namun, ketika disiplin kerja tidak sesuai hal tersebut akan berdampak negatif untuk suasana maupun persepsi kerja pegawai. Oleh sebab itu, iklim organisasi serta disiplin kerja memiliki hubungan terhadap kinerja yang diberikan pegawai. Persepsi pegawai dalam menilai iklim serta disiplin kerja yang diberikan akan mempengaruhi perilaku ataupun sikap mereka dalam bekerja.

Pada penelitian (Ariza et al., 2022) bahwasanya Disiplin dan Iklim Organisasi memiliki dampak kolektif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kedua variabel Disiplin dan Iklim Organisasi terhadap variabel kinerja khususnya yang berkaitan dengan pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang memberikan peningkatan kinerja yang signifikan sebesar 68,2%. Proporsi yakni 31,8% dipengaruhi oleh variabel tambahan yang belum dipertimbangkan pada ruang lingkup penelitian ini.

D. Kerangka Pikir

Sesuai hasil penjabaran teori serta kajian pustaka tersebut, sehingga skema kerangka pikir pada penelitian ini yakni:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

E. Perumusan Hipotesis

Sesuai Kerangka Pikir diatas bisa diambil kesimpulan bahwasanya dugaansementaraataupun Hipotesis yakni :

H1 : Iklim Organisasi membawa dampak terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah IV Samarinda

H2 : Disiplin Kerja membawa dampak terhadap Kinerja Pegawaipada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah IV Samarinda.

H3 : Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja membawa dampak simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah IV Samarinda