

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMANTAPAN KAWASAN
HUTAN (BPKH) WILAYAH IV SAMARINDA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :
Ghea Puspita Waranggani
1911102431118

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

**Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah IV
Samarinda**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :
Ghea Puspita Warangani
1911102431118

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BALAI PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN
(BPKH) WILAYAH IV SAMARINDA**

Oleh :

**Ghea Puspita Waranggani
1911102431118**

Samarinda, 15 Juli 2023

Telah disetujui oleh:
Pembimbing,



**Vera Anitra, S.E., M.M
NIDN. 1104089001**

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN
(BPKH) WILAYAH IV SAMARINDA**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ghea Puspita Waranggani

NIM : 1911102431118

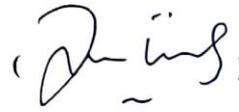
Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 15 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji 1 : Azhar Latief, S.E., M.Ak., CA
NIDN. 1103048203

Penguji 2 : Vera Anitra, S.E., M.M.
NIDN. 1104089001

()
()

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D
NIDN. 0605056501

Ketua
Program Studi Manajemen

Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Ghea Puspita Waranggani
NIM : 1911102431118
Program Studi : Manajemen
Surel : 1911102431118@umkt.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Naskah Publikasi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarims*) dari hasil karya oranglain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujuan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 15 Juli 2023
Yang membuat Pernyataan,



Ghea Puspita Waranggani

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN
(BPKH) WILAYAH IV SAMARINDA**

Ghea Puspita Waranggani

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
1911102431118@umkt.ac.id

Vera Anitra

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
va674@umkt.ac.id

Azhar Latief

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
al824@umkt.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational climate and work discipline on employee performance at Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda. This study applies a quantitative approach. The total sample is 54 respondents. The data collection technique uses an online questionnaire by filling out the Google Form with the variables Organizational Climate (X1), Work Discipline (X2), and Employee Performance (Y). Data analysis, that is, with multiple linear regression. The results of this study explain that Organizational Climate (X1) has a positive and significant impact on Employee Performance (Y) at the Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda. In contrast, Work Discipline (X2) doesn't have an impact on Employee Performance (Y) at the Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda. Simultaneously, the Organizational Climate and Work Discipline positively and significantly impact employee performance.

Keywords: *Organizational Climate, Work Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan guna mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda. Pada penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Sampelnya total yakni 54 responden. Teknik pengumpulan data menerapkan kuisioner online dengan melakukan pengisian pada Google Formulir dengan variabel Iklim Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), serta Kinerja Pegawai (Y). Analisis data yakni dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menerangkan bahwasanya Iklim Organisasi (X_1) membawa dampak positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda, sedangkan Disiplin Kerja (X_2) tidak membawa dampak terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda. Secara simultan Iklim Organisasi serta Disiplin Kerja membawa dampak positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai mengacu pada hasil yang dicapai oleh individu ataupun kelompok dalam suatu organisasi, sejalan dengan wewenang serta tanggung jawab yang ditugaskan guna menggapai tujuan organisasi yang mana mencakup dimensi etika serta moral penyelesaian pekerjaan, yang memperlihatkan komitmen sukarela serta tingkat kompetensi tertentu (Farisi, 2021). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas serta kemandirian. Pada penelitian (Gracia, 2021) dinyatakan bahwasanya iklim organisasi serta disiplin kerja secara simultan membawa dampak pada kinerja pegawai. Adapun hal yang dibutuhkan untuk menunjang kinerja pegawai salah satunya yakni iklim organisasi. Sesuai pernyataan (Laila, 2022) Iklim organisasi yakni keadaan lingkungan organisasi yang dapat dirasakan seorang pegawai dalam bekerja, akibat dari baik ataupun buruknya keadaan lingkungan tersebut bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam mewujudkan iklim kerja yang aman serta kondusif maka diperlukan perilaku disiplin kerja yang menjadi salah satu faktor penting agar sistem dan manajemen pemerintahan berjalan dengan baik yang diharapkan bisa menunjang kinerja pegawainya. Hal ini terutama disebabkan oleh korelasi langsung antara peningkatan disiplin kerja dan kemampuan untuk mencapai hasil kerja yang unggul (Hasibuan, 2019). Ketetapan disiplin kerja sendiri harus sesuai dengan hak pegawai dan bisa membantu pegawai tetap merasa aman dan nyaman. Dengan ketetapan yang sesuai tersebut, pegawai akan dengan sukarela

dan sadar untuk bertanggung jawab menjalani pekerjaannya. Oleh sebab itu apabila disiplin kerja para pegawai telah tinggi sehingga akan semakin tinggi pula kinerjanya. Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) yakni Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Peran utamanya adalah untuk mengembangkan dan melaksanakan kebijakan yang berkaitan dengan konsolidasi kawasan hutan dan pengelolaan lingkungan yang berkelanjutan. Tanggung jawab yang besar yang harus di jalankan oleh pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda, tentu saja akan muncul permasalahan yang akan dihadapi oleh sebuah Unit Pelaksana Teknis (UPT) ini dan masalah tersebut tidak terlalu berbeda jauh dengan sebuah perusahaan ataupun organisasi, yakni kesamaan masalah biasa dialami oleh pegawai. Masalah seperti kurangnya keleluasaan diri, kejelasan pembagian pekerjaan serta suasana yang kurang nyaman dirasakan para pegawai. Iklim organisasi yang baik yakni ketika pegawai merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya, apabila terlalu banyak hal yang kurang baik dirasakan oleh pegawai maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi menurun. Dan diketahui banyaknya Pegawai Negeri Sipil yang tingkat disiplin kerjanya rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan seringnya pegawai telat masuk kerja, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu permasalahan disiplin kerja ini tentunya akan membuat pegawai jadi tidak patuh pada peraturan yang ada di tempat kerja karna kesadaran dirinya untuk mematuhi peraturan tidak bisa dikontrol, pegawai yang kurang disiplin cenderung melanggar peraturan di tempat kerja. Tercapainya suatu tujuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Apabila sebuah organisasi ingin mencapai tujuannya secara efisien dan efektif, perlu diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni iklim organisasi serta disiplin kerja pegawainya. Berdasarkan tersebut sehingga peneliti memiliki ketertarikan untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda”.

TELAAH LITERATUR

Kinerja

Kemajuan suatu organisasi terutama dipengaruhi oleh kinerjanya. Pencapaian tujuan organisasi difasilitasi ketika kinerja karyawan meningkat atau menunjukkan peningkatan. Sebaliknya, ketika kinerja karyawan di bawah standar, pencapaian tujuan organisasi menjadi semakin terhambat (Violita, 2020). Kinerja mengacu pada hasil terukur yang dapat dicapai

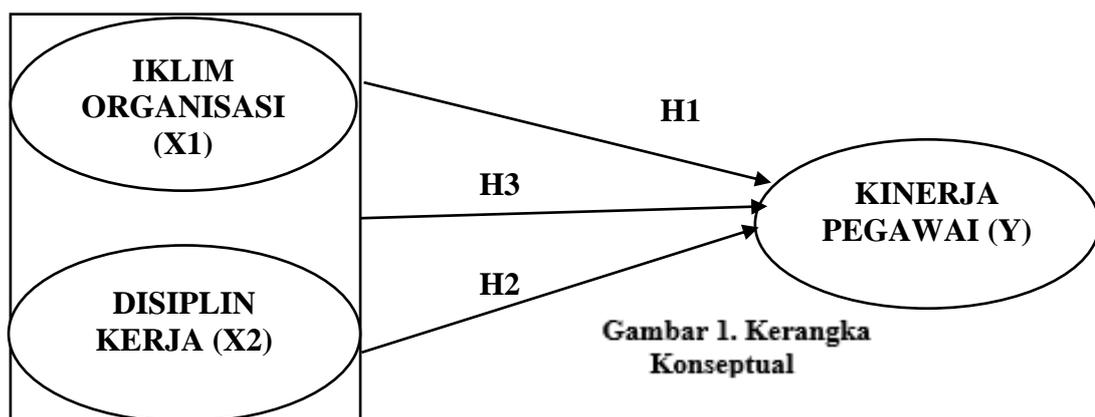
individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sah yang menjunjung standar moral dan etika (Ariza *et al.*, 2022). Dengan beberapa pendapat mengenai kinerja maka telah disimpulkan bahwasanya Kinerja yakni sesuatu yang dihasilkan ataupun diberikan oleh seorang pegawai ketika mengerjakan tugasnya dengan teliti dari berbagai aspek guna menunjang kemajuan organisasi ataupun perusahaannya.

Iklm Organisasi

Iklm Organisasi yakni mutu lingkungan dalam organisasi yang dapat dirasakan secara berkesinambungan oleh para individu yang berada pada organisasi tersebut (Pratama & Pasaribu, 2020). Iklm Organisasi sering diartikan sebagai persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi serta perilaku anggota organisasi (Iptian *et al.*, 2020). Dengan beberapa pendapat mengenai Iklm Organisasi dapat disimpulkan bahwasanya iklm organiasii yakni suasana serta sudut pandang yang timbul dari pemikiran serta perilaku individu yang dapat mempengaruhi pegawai saat berpartisipasi dalam menjalankan tugasnya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja yakni sebuah tindakan serta perilaku seseorang yang didasari oleh aturan organisasi tempat mereka bekerja agar meningkatkan kesediaan para pegawai sehingga tidak melakukan kelalaian dalam melaksanakan segala pekerjaan (Kirana *et al.*, 2022). Disiplin yakni faktor penting untuk meningkatkan produktifitas seseorang. Dengan berbagai pendapat terkait Disiplin Kerja sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya disiplin kerja yakni suatu sikap yang dimiliki oleh seorang individu yang ditunjukkan dari perilaku yang taat dan tidak pernah mengabaikan semua peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan ataupun organisasi tempat pegawai tersebut bekerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

PERUMUSAN HIPOTESIS

- H₁** : Iklim Organisasi membawa dampak terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda
- H₂** : Disiplin Kerja membawa dampak terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH)Area IV Samarinda.
- H₃** : Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja membawa dampak simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif. Populasi yang diterapkan yakni semua pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda yakni 54 orang. Teknik Pengambilan sampel menerapkan teknik *sampling* jenuh, maka semua dari jumlah populasi pegawai selaku sampel penelitian. Penelitian ini menerapkan teknik pengumpulan data dengan kuesiner online, serta teknik analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik serta analisis regresi linier berganda. Analisis tersebut memakai bantuan *software SPSS 22 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tabel Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	r tabel	Status	Cronbach's Alpha	Status
Iklim Organisasi (X1)	X _{1.1}	0,597	0,361	Valid	0,774	Reliabel
	X _{1.2}	0,438	0,361	Valid		
	X _{1.3}	0,569	0,361	Valid		
	X _{1.4}	0,622	0,361	Valid		
	X _{1.5}	0,763	0,361	Valid		
	X _{1.6}	0,628	0,361	Valid		
	X _{1.7}	0,728	0,361	Valid		
	X _{1.8}	0,636	0,361	Valid		
	X _{1.9}	0,494	0,361	Valid		
	X _{1.10}	0,386	0,361	Valid		
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,387	0,361	Valid	0,712	Reliabel
	X _{2.2}	0,708	0,361	Valid		
	X _{2.3}	0,547	0,361	Valid		
	X _{2.4}	0,558	0,361	Valid		
	X _{2.5}	0,734	0,361	Valid		
	X _{2.6}	0,607	0,361	Valid		
	X _{2.7}	0,634	0,361	Valid		
	X _{2.8}	0,435	0,361	Valid		

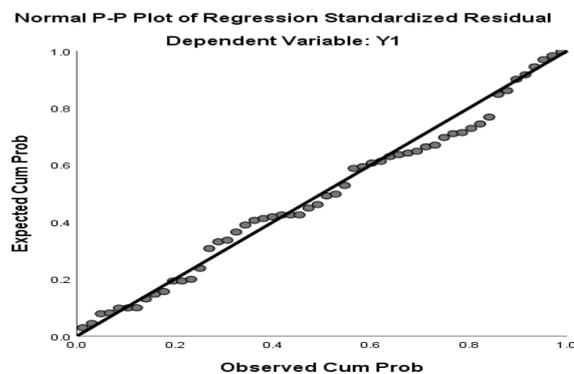
Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	r tabel	Status	Cronbach's Alpha	Status
(Y) Kinerja	Y _{1.1}	0,537	0,361	Valid	0,773	Reliabel
	Y _{1.2}	0,483	0,361	Valid		
	Y _{1.3}	0,674	0,361	Valid		
	Y _{1.4}	0,440	0,361	Valid		
	Y _{1.5}	0,615	0,361	Valid		
	Y _{1.6}	0,607	0,361	Valid		
	Y _{1.7}	0,669	0,361	Valid		
	Y _{1.8}	0,573	0,361	Valid		
	Y _{1.9}	0,600	0,361	Valid		
	Y _{1.10}	0,553	0,361	Valid		

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwasanya setiap pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas nilai r tabel sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya item pernyataan yakni valid. Kemudian, nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya semua pernyataan yakni reliabel.

Uji Normalitas

Gambar 1 Uji P Plot



Tabel 2. Uji One Sample K-S

<i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i>	<i>Unstandarized Residual</i>
<i>Monte Carlo Sig. (2 tailed)</i>	0,797

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan terdapat hasil yakni:

Gambar 1 dan tabel 2 tersebut memperlihatkan data menunjukkan pola dispersi yang sejajar dengan garis diagonal, yang menunjukkan adanya korelasi antara kedua variabel. Nilai Monte Carlo Sig (2-tailed) yakni 0,797 memperlihatkan bahwasanya hasil pengamatan tidak bermakna secara statistik ($p > 0,05$). Oleh sebab itu, bisa diambil kesimpulan bahwasanya garis-garis yang digambarkan pada grafik sesuai dengan pola distribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X ₁	0,881	1,135	Tidak mengalami multikolinieritas
X ₂	0,881	1,135	Tidak mengalami multikolinieritas

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

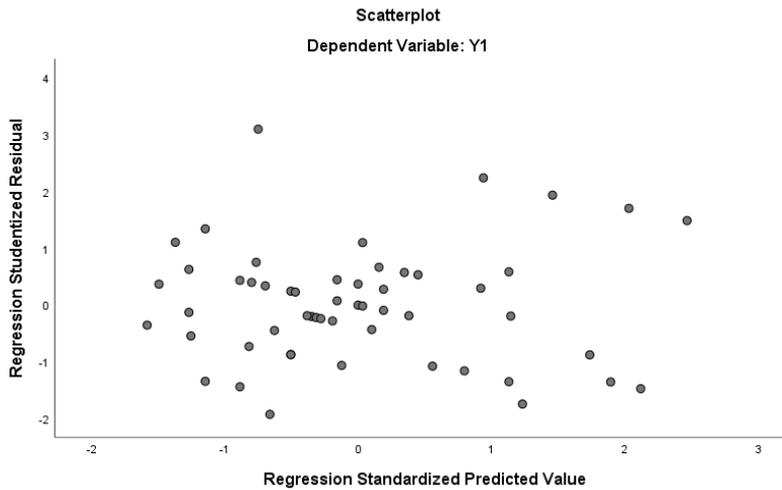
Berdasarkan tabel 3 hasil output data pada variabel Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai memperlihatkan nilai VIF 1,135 < 10, yang bermakna tidak mengalami multikolinieritas.

Uji Heteroskedasitas

Tabel 4. Uji Glesjer

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,445	3,009		-1,447	0,146
1 X ₁	0,069	0,064	0,154	1,076	0,287
X ₂	0,108	0,077	0,200	1,400	0,168

Sumber: Data diolah peneliti, 2023



Gambar 2 Uji Scatterplot

Pada tabel 4 dan gambar 2 dinyatakan bahwasanya data tidak menunjukkan pola yang terlihat, dan titik data tidak tersebar secara simetris di sekitar sumbu y. Nilai signifikansi untuk X1 (0,287) dan X2 (0,168) melebihi ambang batas 0,05 yang menunjukkan tidak adanya bukti heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Analisis Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficient</i>	
	B	Std. Error
<i>(Constant)</i>	25,754	4,955
X ₁	0,250	0,106
X ₂	0,206	0,127

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat disusun persamaan guna mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarida.

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 25,754 + 0,250X_1 + 0,206X_2 + e$$

Berdasarkan dari nilai persamaan tersebut diterangkan yakni:

1) Kinerja (Y) = 25,754

Konstanta maknanya Kinerja (Y) yakni 25,754 tanpa variabel independen yakni Iklim Organisasi serta Disiplin Kerja.

2) Iklim Organisasi (X_1) = 0,250

Konstanta regresi variabel Iklim Organisasi (X_1) yakni 0,250 yang bermakna jikalau variabel independen lain nilainya tetap serta Iklim Organisasi (X_1) terjadi peningkatan, sehingga Kinerja (Y) akan terjadi kenaikan yakni 0,250.

3) Disiplin Kerja (X_2) = 0,206

Konstanta regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) yakni 0,206 bermakna jikalau variabel independen lain nilainya tetap serta Disiplin Kerja (X_2) terjadi peningkatan, sehingga Kinerja (Y) akan terjadi kenaikan yakni 0,206.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	<i>Unstandardized Coefficient</i>		<i>Standardized Coefficient</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25,754	4,955		5,197	
1 X ₁	0,250	0,106	0,317	2,371	0,022
X ₂	0,206	0,127	0,217	1,624	0,111

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 6 hasil uji parsial (uji t) bisa diambil kesimpulan yakni :

- 1) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda dengan signifikansi Iklim Organisasi (X_1) yakni $0,022 < 0,05$ serta nilai t hitung $2,371 > t$ tabel $1,675$ yang mana H_1 diterima. Iklim Organisasi membawa dampak terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda.
- 2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda dengan nilai sig $0,111 > 0,05$ serta nilai t hitung $1,624 < t$ tabel $1,675$ yang mana H_2 ditolak, Disiplin Kerja tidak membawa dampak terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji F)

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	91.216	2	45.608	6.190	.004 ^b
<i>Residual</i>	375.765	51	7.368		
Total	466.981	53			

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Sesuai hasil uji F pada tabel 7 tersebut bisa diketahui bahwasanya nilai signifikansi $0,044 < 0,05$ serta nilai f hitung $6,190 > f$ tabel $3,180$ sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya Iklim Organisasi serta Disiplin Kerja secara simultan membawa dampak positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,442 ^a	0,195	0,164	2,714

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 8 memperlihatkan bahwasanya nilai koefisien determinasi (R^2) yakni $0,195$. Perihal ini membuktikan bahwasanya kontribusi variabel bebas yakni Pengaruh gabungan Iklim Organisasi (X1) serta Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) sebesar $19,5\%$ dari varian yang teramati. Sisanya $80,5\%$ dari data tunduk pada pengaruh variabel tambahan yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil penelitian ini, variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda signifikansi Iklim Organisasi (X1) yakni $0,022 < 0,05$ serta nilai t hitung $2,371 > t$ tabel $1,675$ yang mana H1 diterima. Iklim Organisasi membawa dampak terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda. Perihal ini memperlihatkan bahwasanya Iklim Organisasi Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda sudah dapat mempengaruhi

kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya identitas individu telah dirasakan oleh antar pegawai, apabila hal tersebut selalu dijunjung maka pegawai akan senantiasa meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Konsep iklim organisasi yakni berdasarkan persepsi pribadi anggota organisasi. Dengan demikian apabila persepsi pegawai terhadap organisasinya baik maka akan tercipta rasa diakui identitasnya. Dengan adanya perasaan diakui oleh antar pegawai, para pegawai akan senantiasa meningkatkan kinerja mereka dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan jabatannya serta mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Manuaba *et al.*, (2020) dan Boy Safitra *et al.*, (2021) pada penelitiannya, menerangkan bahwasanya iklim organisasi membawa dampak positif serta pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bisa diterima. Hasil ini memberikan petunjuk yang lebih baik bahwasanya iklim organisasi akan bisa menunjang kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian (Pratama & Pasaribu, 2020) memiliki hasil bahwasanya iklim organisasi membawa dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda dengan nilai sig $0,111 > 0,05$ serta nilai t hitung $1,624 < t$ tabel $1,675$ yang mana H_2 ditolak, Disiplin Kerja tidak membawa dampak terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda. Disiplin Kerja pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda sudah dapat mempengaruhi kinerja pegawai namun dampaknya belum signifikan, hal tersebut menunjukkan bahwasanya tanggung jawab dalam komitmen dan kewajiban tinggi yang telah dimiliki sebagian karyawan belum tentu dimiliki oleh pegawai lainnya, maka hal tersebut masih perlu diperhatikan kedepannya supaya kinerja pegawai tetap terjaga baik serta meningkat dari periode sebelumnya. Pada saat para pegawai sadar akan pentingnya menyelesaikan pekerjaan serta ikut serta dalam setiap kegiatan di tempatnya bekerja, hal tersebut semakin memperlihatkan bahwasanya para pegawai sangat disiplin dengan selalu menerapkan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan sehingga terciptanya kelancaran dan kenyamanan saat bekerja. Namun kesediaan pegawai untuk selalu mengembang tanggung jawab dan komitmennya belum sepenuhnya dapat mendorong pegawai dalam hal peningkatan kinerjanya. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Fadilah, (2019), Naraha *et al.*, (2020) menerangkan bahwasanya variabel disiplin kerja

membawa dampak positif serta tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Tetapi hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian Andi *et al.*, (2019) menerangkan bahwasanya adanya pengaruh yang signifikan serta positif variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan regresi bahwasanya nilai signifikan uji F yakni $0,028 > 0,05$ serta nilai f hitung $6,190 > f$ tabel $3,180$ sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasanya Iklim Organisasi serta Disiplin Kerja secara simultan membawa dampak terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda. Diketahui bahwasanya nilai koefisien determinasi (R^2) yakni $0,195$. Perihal ini membuktikan bahwasanya kontribusi variabel bebas yakni Iklim Organisasi (X1) serta Disiplin Kerja (X2) secara bersama – sama membawa dampak terhadap variabel dependen yakni kinerja (Y) yakni $19,5\%$. Sisanya $80,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan pada penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda, maka instansi ini perlu menciptakan serta memperhatikan Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ariza *et al.*, (2022) menerangkan bahwasanya secara simultan ataupun bersama-sama Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi membawa dampak terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda, dapat ditarik kesimpulan, pertama, Iklim Organisasi membawa dampak terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda. Dari hasil tersebut bisa diambil kesimpulan bahwasanya H1 diterima. Kedua, Disiplin Kerja tidak membawa dampak terhadap Kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda. Sesuai hasil tersebut bisa diambil kesimpulan bahwasanya H2 ditolak. Ketiga, Iklim Organisasi serta Disiplin Kerja secara simultan membawa dampak terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Area IV Samarinda. Sesuai hasil tersebut bisa diambil kesimpulan bahwasanya H3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, M. P., Taufik, L., & Lukman, H. S. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Ariza, S., Hifnie, I., & Selamat. (2022). DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON THE PERFORMANCE OF persaingan ini , memicu terjadinya. *Jurnal Dinamika Ekonomi*.
- Boy Safitra, S., Erlina, R., & Ribhan. (2021). Effect Of Organizational Climate On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 27(2), 272–283. <http://ijpsat.ijsh-journals.org>
- Fadilah, sri indah (2019). (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kereta Api Indonesia (Persero). *Skripsi UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA*, 53(9), 1–65.
- Farisi, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021, Ke-1, 1*, 226–245.
- Gracia, B. A. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Kamar Dagang dan Industri Indonesia Kantor Pusat Jakarta. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(1), 53. <https://doi.org/10.32493/frkm.v5i1.12840>
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). the Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26–30. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>
- Laia, F. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, Vol. 5(2)*, 134–141.

- Manuaba, I. B. P., Sujana, I. W., & Widnyana, I. W. (2020). Influence of Leadership and Organizational Climate on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at Denpasar National Polytechnic. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(01), 21718–21728. <https://doi.org/10.15520/ijcrr.v11i01.782>
- Naraha, H. M., Syauta, J. H., & Jouwe, Y. (2020). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pin. 11.*
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.* 3(September), 259–272.
- Violita, V. (2020). The Effect Of Organizational Commitment And Organizational Culture On Employee Performance. *INTERNATIONAL HUMANITIES and APPLIED SCIENCES JOURNAL (IHASJ)*, 3(1), 40–45. <https://doi.org/10.26533/sneb.v1i1.872>



UMKT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Vera Anitra, S.E., M.M
NIDN	: 1104089001
Nama	: Ghea Puspita Waranggani
NIM	: 1911102431118
Fakultas	: Ekonomi Bisnis Dan Politik
Program Studi	: S1 Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul "Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah IV Samarinda" telah disubmit pada jurnal Bina Manajemen (JBM) pada tahun 2023.

<https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/8908>

<https://wiyatamandala.e-journal.id/JBM/about>

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Samarinda, Jum'at, 04 Agustus 2023

Mahasiswa

Ghea Puspita Waranggani
NIM. 1911102431118

Dosen Pembimbing

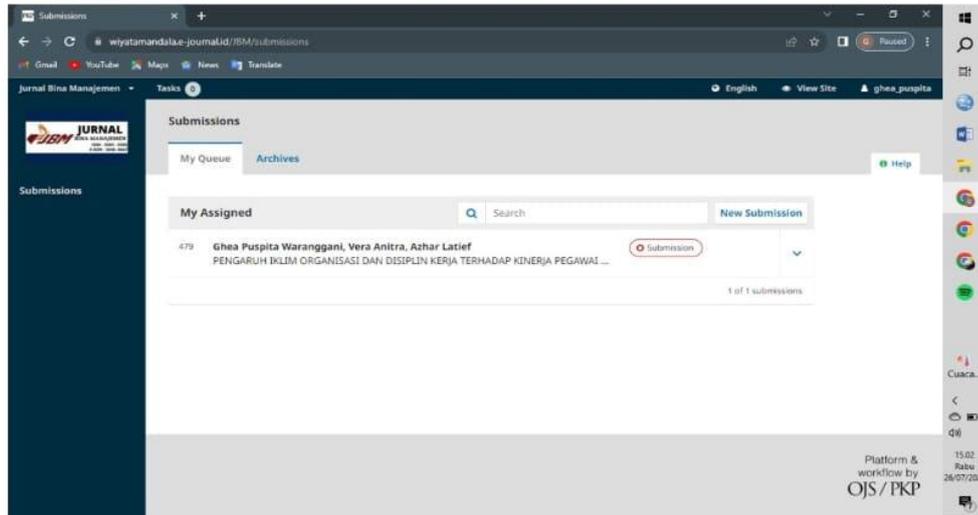
Vera Anitra, S.E., M.M
NIDN. 1104089001

Nama : Ghea Puspita Waranggani

Nim : 1911102431118

Prodi : S1 Manajemen

Link Jurnal : <https://wiyatamandala.e-journal.id/JBM/about>



**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : GHEA PUSPITA WARANGGANI
 NIM : 1911102451118
 Program Studi : SI Manajemen
 Bimbingan Mulai : _____
 Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah IV Samarinda

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	06/02/2023	Bimbingan pencarian referensi untuk tugas akhir	rf
2	20/02/2023	Penentuan variabel dan objek penelitian	rf
3	28/02/2023	Perbaikan ^{konsultasi} Bab I	rf
4	11/03/2023	Perbaikan ^{konsultasi} Bab II	rf
5	1/04/2023	Konsultasi Bab 1 - 3	rf
6	05/04/2023	Acc Proposal	rf
7	11/05/2023	Konsultasi mengenai koefisien (fir) dan membuat lesesor via Gform	rf

8	08/06/2023	Konsultasi mengenai hasil penelitian Pembahasan bab 4 & 5	rf
9	10/06/2023	Revisi Bab 4 & 5	rf
10	13/06/2023	ACC Skripsi (bab 4 & 5)	rf

Samarinda, 13 Juni 2023

Pembimbing,



(Vera Anisa, S.E., M.M.)

new JBM_NASPUB

by Cek Turnitin

Submission date: 25-Jul-2023 04:06AM (UTC-0400)

Submission ID: 2136521762

File name: new_JBM_NASPUB.docx (178.25K)

Word count: 2567

Character count: 16668

new JBM_NASPUB

ORIGINALITY REPORT

30%

SIMILARITY INDEX

29%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	5%
2	fliphtml5.com Internet Source	3%
3	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	2%
4	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	1%
5	123dok.com Internet Source	1%
6	jurnal.uisu.ac.id Internet Source	1%
7	id.123dok.com Internet Source	1%
8	journal.uwgm.ac.id Internet Source	1%
9	www.researchgate.net Internet Source	1%