
PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Oleh

Iffah Nurtaria Rohmah¹, Uju Suji'ah²

¹Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Cokroaminoto Yogyakarta

Email: ¹iffahnur54@gmail.com, ²ujusuji@gmail.com

Article History:

Received: 15-02-2024

Revised: 13-03-2024

Accepted: 27-03-2024

Keywords:

Organizational Climate, Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance

Abstract: *This research aims to determine the influence of organizational climate and job satisfaction on employee performance through work discipline as an intervening variable. The sampling technique used a saturated sampling technique with a total of 45 respondents who were employees at the Personnel, Education and Training Agency (BKPP), Sleman. The analysis test tool uses Smart PLS V.4 with the SEM (Structural Equation Modeling) analysis method. The research results show that 1). Organizational climate does not have a significant influence on work discipline; 2). Job satisfaction has a significant influence on work discipline; 3). Organizational climate has a significant influence on employee performance; 4). Job satisfaction does not have a significant influence on employee performance; 5). Work discipline has a significant influence on employee performance; 6). Indirectly, organizational climate has no influence on employee performance through work discipline; 7). Indirectly, job satisfaction has no influence on employee performance through work discipline*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dipandang sebagai peranan yang cukup penting diarahkan industri, mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasaan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada (Widodo *et al*, 2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Pengelolaan SDM unik, manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi/perusahaan/bisnis, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelolaan dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis kunci dasar dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja/kinerja yang baik (Bukit *et al*, 2017)

Menurut Abdullah M (2014), kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan bisnis. Menurut Haryono (2018), untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, struktur organisasi disusun menjadi unit-unit kerja dengan pembagian tugas, sistem dan mekanisme yang jelas. Mengingat unit-unit kerja organisasi terdiri dari individu-individu, maka kinerja organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Upaya peningkatan kinerja organisasi dapat dilakukan melalui peningkatan kinerja individu anggotanya. Kinerja individu mengacu pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien di lingkungan perusahaan Wiguna dan Dharmadiaksa (2016)

Menurut Yurianto (2022), disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku untuk menaati peraturan-peraturan yang telah disepakati dan berlaku di setiap tempat kerja sehingga tidak dibenarkan untuk melanggarnya. Indikator disiplin meliputi tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan; Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya; Balas jasa (gaji atau kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan; Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan; Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya; Dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap atau perilaku interdisipliner karyawan akan berkurang; Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang interdisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut; Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang tinggi (Hasibuan, 2016)

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan yang negatif (Hartini, 2021). Tingkat kepuasan seseorang berkaitan dengan perilaku mereka dalam bekerja, seseorang akan merasa aman dan nyaman serta memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan jika mereka mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan harapannya (Adamy, 2016). Kepuasan kerja karyawan penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (Desilia *et al*, 2019)

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya (Rahmi, 2019). Iklim organisasi menjadi dua yaitu iklim terbuka dan iklim tertutup. Iklim organisasi yang terbuka: kepercayaan menjadi landasan utama dimana pemimpin memberikan kepercayaan kepada orang lain dan mampu meyakinkan mereka dalam membangun dan mengembangkan organisasi, sedangkan iklim organisasi yang terbuka ditandai dengan lebih mengutamakan individualitas dari pada kerjasama, kepemimpinan yang otoriter dan memaksa, dimana para anggota hanya menjalankan

perintah tanpa kebebasan, dan perilaku anggota ditentukan oleh peraturan dan prosedur dengan pengambilan keputusan yang terpusat, dan seringkali menyebabkan ketidakpuasan (Juniarti *et al*, 2021)

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan adanya korelasi antara iklim organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yaitu hasil penelitian Pahlevi *et al* (2017), Sholikhin *et al* (2023) yang menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi disiplin kerja; Hasil penelitian Jufrizen&Sitorus(2021), Dede *et al* (2017), yang menyatakan bahwa kepuasan karyawan mempengaruhi disiplin kerja; Hasil penelitian Ari R *et al* (2017), Irsan Y *et al* (2020), yang menyatakan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan; Hasil penelitian Natalia *et al* (2020), Efrinawati *et al* (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan; Hasil penelitian Resti Y *et al* (2018), Sri R *et al* (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) adalah salah satu lembaga pemerintah yang memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan merupakan unsur penunjang pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Terletak di jalan Parasamya, Beran Kidul, Kecamatan Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Meskipun BKPP Kabupaten Sleman memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, namun tantangan dalam mencapai kinerja yang optimal sering kali muncul, seperti perbedaan persepsi terhadap iklim organisasi, tingkat kepuasan kerja yang beragam, dan kurangnya kesadaran akan pentingnya disiplin kerja. Peran SDM dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja, hal ini dikarenakan bahwa SDM merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan (Qomariah, 2020)

Permasalahan yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah apakah iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*? Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*

LANDASAN TEORI

Iklim Organisasi

Iklim Organisasi adalah kondisi terkait karakteristik yang terjadi dalam dunia kerja yang dilihat dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi tersebut (Badu *et al*, 2017). Lingkungan di mana karyawan suatu organisasi menjalankan tugas mereka disebut sebagai iklim organisasi. Iklim ini mencakup dan memengaruhi berbagai aspek operasional dalam organisasi, menjadikannya sebagai konsep yang selalu bergerak dan berubah (Dewi *et al*, 2021). Indikator iklim organisasi menurut Darojat (2015) meliputi tanggung jawab, identitas individu, kehangatan antar karyawan, dukungan dan konflik. Adapun indikator iklim organisasi dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan karyawan, keramahan karyawan, perlengkapan kerja, evaluasi kerja, komunikasi efektif, kebebasan berpendapat, profesionalisme konflik, kesempatan promosi, dan pencapaian tugas.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan yang muncul sebagai penilaian terhadap kerjanya atau pengalaman kerjanya (Safrizal, 2023). Ini memperjelas bahwa kepuasan kerja memiliki signifikansi yang besar bagi individu dan organisasi, sehingga perlunya menjaga dan bahkan meningkatkannya secara berkelanjutan (Maryatmi, 2021). Indikator kepuasan kerja menurut Robbin *et al* (2015) meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Adapun indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah penghargaan dan insentif, perkembangan dan pembelajaran, responsive terhadap umpan balik, peluang promosi, fokus pada kesejahteraan, keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan, kesadaran akan kewajiban, kolaborasi tim, dan moral atau etika serta integritas

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perilaku yang menunjukkan ketaatan, penghargaan, dan kesediaan untuk mematuhi semua aturan, baik yang secara eksplisit tertera maupun yang bersifat implisit, serta siap untuk menerima konsekuensi apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Farida *et al*, 2015). Disiplin kerja sendiri mengacu pada karyawan yang menganggap penting dan mematuhi jadwal kerja, mulai dari kedatangan tepat waktu, menyelesaikan tugas tanpa penundaan, hingga mengikuti aturan jam pulang yang telah ditetapkan (Kasmir, 2016). Indikator Disiplin kerja menurut Febriansah (2018) meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman dan hubungan kemanusiaan. Adapun indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah kehadiran tepat waktu, kehadiran harian, kepatuhan berseragam, kepatuhan kebijakan, pelaksanaan tugas menurut arahan, kepatuhan terhadap jobdesk, tagging jawab pekerjaan

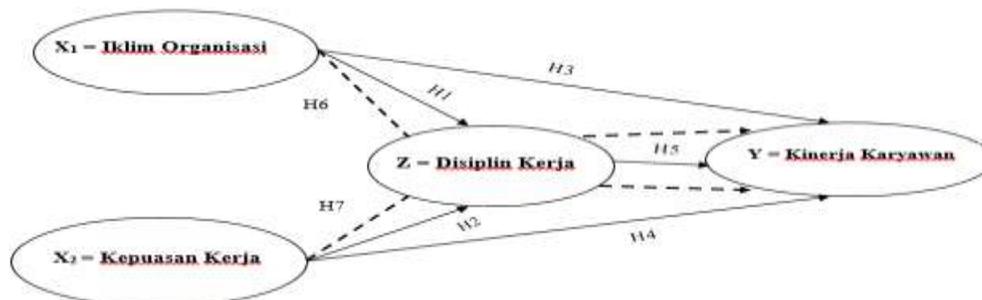
Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum, yang tertuang dalam perumusan strategi perencanaan (*strategic planning*) (Budiyanto *et al*, 2020). Sedangkan menurut Asmike *et al* (2022), kinerja merupakan hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam sebuah entitas organisasi. Indikator kinerja karyawan menurut juniarti *et al* (2021) meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Adapun indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah standar kualitas kinerja, prioritas mutu pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, komitmen waktu dan kemandirian kerja.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening* dapat dilihat dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Iklim organisasi memiliki nilai-nilai yang ditumbuhkembangkan untuk dimiliki dan ditaati oleh setiap anggota atau karyawan, oleh karena itu iklim organisasi dengan disiplin kerja sangat berkaitan untuk berjalannya suatu perusahaan (Tewal *et al*, 2017). Berdasarkan hasil penelitian Kusumayadi *et al* (2019), Nurwidyanti *et al* (2015) yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Dari paparan tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁: Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

Tingkat kesungguhan tim kerja didalam organisasi bisa dilihat dari bentuk kepuasan karyawan dan pengendalian diri karyawan dalam pelaksanaan peraturan yang ada dalam perusahaan (Safrizal, 2023). Berdasarkan hasil penelitian Saragih (2018), Mutia (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dari paparan tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

Iklim organisasi memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan, karena iklim organisasi yang positif mampu membawa hasil kinerja karyawan baik (Wulandari, 2019). Berdasarkan hasil penelitian Winda W *et al* (2017), Arru G *et al* (2016), yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari paparan tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₃: Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu atau karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan dan kinerja yang diberikan (Indrasari, 2017). Berdasarkan hasil penelitian Citrawati (2021), Asmawiyah *et al* (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari paparan tersebut, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H₄: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu cara untuk mendidik pegawai agar mematuhi dan menyenangkan prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Tsauri, 2013). Berdasarkan hasil penelitian Febrianningtias *et al* (2021), Rozalia *et al* (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari paparan tersebut, maka hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah:

H₅: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Iklim organisasi merupakan sudut pandang anggota organisasi terhadap ruang lingkup internal yang merupakan tanggapan anggota terkait pelaksanaan kebijakan dan berbagai prosedur di perusahaan, sehingga hal tersebut berpengaruh secara langsung pada kinerja anggota organisasi (Hernawan, 2022). Berdasarkan hasil penelitian Sutrisno *et al* (2023) yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah:

H₆: Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

Dalam mencapai tujuan organisasi disiplin dalam melakukan pekerjaan serta kepuasan dalam bekerja merupakan hal hal yang perlu diperhatikan agar karyawan memiliki kinerja yang optimal (Silalahi *et al*, 2020). Berdasarkan hasil penelitian Hedrawan *et al* (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis ketujuh dalam penelitian ini adalah:

H₇: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei. Penelitian kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka (Siyoto *et al*, 2015). Metode survei digunakan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden (Sujarweni, 2021)

Menurut Sugiyono (2017), objek penelitian merupakan fokus utama dalam penelitian ilmiah untuk memperoleh data yang memiliki tujuan dan kegunaan tertentu terkait dengan variabel-variabel yang objektif, valid, dan reliable, sedangkan subjek penelitian merujuk pada atribut, sifat, atau dari individu, objek, atau kegiatan yang memiliki variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan dari situlah kesimpulan diambil. Adapun objek dalam penelitian ini meliputi variabel dependen, *intervening*, dan variabel independen, sedangkan subjeknya adalah karyawan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Sleman, Yogyakarta

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Sandu *et al*, 2015). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 64 orang yang merupakan karyawan tetap, sedangkan yang memenuhi syarat sampel adalah sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Arikunto (2012), jika jumlah populasinya kurang dari

100 orang, maka jumlah sampel yang digunakan secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Rahmadi, 2011). Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden. Data Sekunder adalah data yang telah tersedia data dikumpulkan sebelumnya oleh peneliti (Abdul R *et al*, 2022). Adapun data Sekunder dalam penelitian ini meliputi buku-buku *online (E-book)*, *library research*, perpustakaan UCY dan data perusahaan yang diteliti. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku (Priyono, 2016). Sebelum kuesioner di bagikan, terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan tujuan untuk mengetahui kevalidan dan keandalan kuesioner.

Variabel penelitian adalah komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan (Sahir, 2021). Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri variabel *independent* yang terdiri dari iklim organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), variabel *dependent* kinerja karyawan (Y) dan variabel *intervening (Z)* disiplin kerja. Variabel *independent* merupakan variabel yang mempengaruhi yang menjadi sebab perubahan, variabel *dependent* yaitu variabel yang dipengaruhi atau akibat karena adanya variabel *independent* dan variabel *intervening* merupakan variabel yang berada di antara variabel *independent* dan *dependent*, sehingga variabel *independent* tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel *dependent* dan dapat menjelaskan hubungan yang lebih akurat, dapat berpengaruh kuat atau lemahnya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Sudaryono, 2019). Skala pengukuran variabel dengan skala likert. Skala Likert merupakan skala digunakan untuk menilai sikap, pandangan, atau persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena tertentu dalam masyarakat (Abdullah *et al*, 2021). Pengukuran terhadap sikap dengan menyatakan setuju atau tidak setuju atas 5 tingkatan penilaian (Sujalu *et al*, 2021)

Penelitian ini dianalisis dengan *Structural Equation Modeling (SEM)*, menggunakan *software PLS (Partial Least Square)*. V. 4. Analisis PLS menggunakan dua model yaitu model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk uji validitas dan uji reabilitas, dan model struktural (*inner model*) digunakan untuk uji kausalitas atau pengujian hipotesis untuk uji model prediksi (Hamid, 2019). Model pengukuran adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk) dengan indikatornya, sedangkan model struktural adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar konstruk (variabel laten) (Juliandi, 2018) Adapun tahapan model pengukuran (*outer model*) menggunakan uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*, sedangkan model struktural (*inner model*) dengan *R-Square*, *Path Coefficient* dan *Indirect Effect* (Duryadi, 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan BKPP Sleman Yogyakarta sebanyak 45 orang. Mayoritas berjenis kelamin laki-laki, pendidikan

terakhir mayoritas sarjana, lama bekerja beragam dari yang baru 6 bulan s.d 35 tahun, jarak rumah-kantor beragam dari yang 1km s.d lebih dari 20 km lebih, jabatan disertakan dari seluruh tingkatan yang ada.

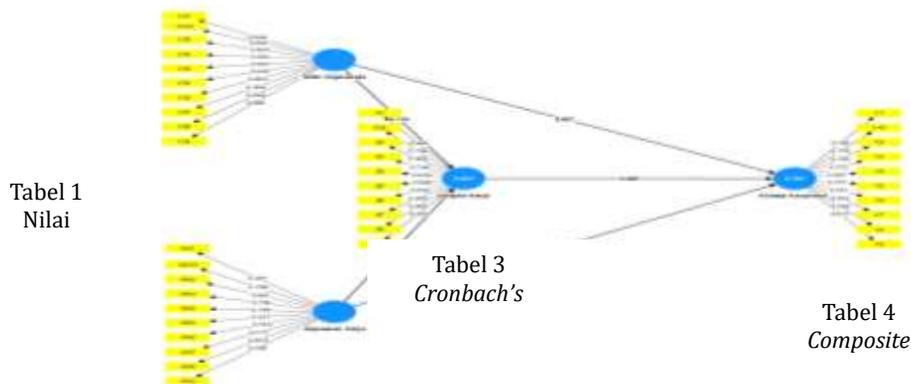
Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (Outer Model)

1. Convergent Validity.

Konstruk	Nilai AVE	konstruk	Cronbach's alpha	konstruk	Composite Alpha
Disiplin Kerja	0.599	Disiplin Kerja	0.921	Disiplin Kerja	0.936
Iklm Organisasi	0.689	Iklm Organisasi	0.948	Iklm Organisasi	0.956
Kepuasan Kerja	0.604	Kepuasan Kerja	0.927	Kepuasan Kerja	0.938
Kinerja Karyawan	0.526	Kinerja Karyawan	0.898	Kinerja Karyawan	0.916

Validitas dapat diukur dengan menggunakan analisa dari nilai *loading factor* dari masing-masing indikator dengan konstruknya. Aturan praktis yang biasanya digunakan untuk menilai validitas convergent yaitu, yang memiliki nilai loading factor lebih dari 0,7 dan menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang nilai lebih besar dari 0,5

Gambar 2
Loading Factor



Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan **gambar 2** diatas bahwa nilai indikator *factor* , beberapa indikator yang berwarna merah seperti IO8, KK2, Y4, Y7, Y8, Z4, Z8, dan Z9 dikeluarkan dari model kuesioner karena memiliki *loading factor* kurang dari 0,7 dan tidak signifikan atau tidak mampu menjadi alat ukur sebuah variabel, dan indikator tersebut tidak diikutsertakan kembali dalam pengujian selanjutnya

Adapun penjelasan dari **tabel 1** diatas, menunjukkan nilai AVE setiap variabel mempunyai tingkat korelasi nilai lebih besar 0,5 yang menandakan bahwa konstruk atau variabel tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Discriminant Validity

Metode decriminannt validity merupakan pengujian validitas discriminant dengan indikator refleksi yaitu, dengan melihat nilai cross loading setiap variabel yang memiliki nilai tertinggi dan lebih besar dari 0,7 dibandingkan nilai cross loading variabel lain

Tabel 2
Cross loading

	Disiplin Kerja	Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
IO1	0.516	0.864	0.604	0.599
IO10	0.459	0.835	0.680	0.580
IO2	0.579	0.894	0.692	0.599
IO3	0.550	0.763	0.497	0.500
IO4	0.456	0.875	0.596	0.555
IO5	0.452	0.850	0.644	0.528
IO6	0.609	0.899	0.591	0.617
IO7	0.443	0.804	0.517	0.439
IO8	0.336	0.586	0.603	0.522
IO9	0.507	0.886	0.747	0.613
KK1	0.553	0.547	0.767	0.760
KK10	0.629	0.569	0.796	0.760
KK2	0.428	0.451	0.697	0.494
KK3	0.595	0.507	0.736	0.591
KK4	0.504	0.558	0.799	0.570
KK5	0.570	0.596	0.817	0.647
KK6	0.504	0.611	0.749	0.563
KK7	0.418	0.619	0.777	0.597
KK8	0.560	0.682	0.833	0.637
KK9	0.604	0.636	0.788	0.677
Y1	0.474	0.591	0.655	0.769
Y10	0.669	0.620	0.659	0.779
Y2	0.591	0.655	0.836	0.780
Y3	0.764	0.471	0.598	0.772
Y4	0.459	0.186	0.316	0.597
Y5	0.638	0.573	0.682	0.777
Y6	0.612	0.520	0.580	0.731
Y7	0.463	0.306	0.439	0.631
Y8	0.356	0.264	0.368	0.542
Y9	0.571	0.467	0.610	0.817
Z1	0.849	0.448	0.527	0.615
Z10	0.728	0.474	0.542	0.753
Z2	0.904	0.432	0.520	0.607
Z3	0.740	0.315	0.577	0.612
Z4	0.625	0.657	0.504	0.582
Z5	0.888	0.564	0.592	0.621
Z6	0.894	0.474	0.541	0.612
Z7	0.853	0.431	0.458	0.597
Z8	0.602	0.527	0.603	0.469
Z9	0.552	0.230	0.486	0.533

Sumber: data diolah, 2024

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai cross loading tertinggi pada variabel yang dituju dibandingkan cross loading pada variabel lain serta memiliki nilai lebih besar 0,7. Berdasarkan **tabel 2** menunjukkan bahwa ada variabel yang tidak valid seperti IO8, KK2, Y4, Y7, Y8, Z4, Z8, dan Z9. Oleh sebab itu variabel tersebut dihilangkan, hal ini dikarenakan skor *cross loading* indikator kurang dari 0,7. Dapat disimpulkan selain

indikator tersebut memiliki nilai *cross loading* yang baik terhadap variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya dan dinyatakan valid.

3. Composite Reliability

Pengujian evaluasi model pengukuran tidak melihat dari validitas saja namun juga melihat dari reliabilitas. Uji reliabilitas dapat dilihat dari 2 macam, cronbach's alpha dan composite alpha. Cronbach's alpha mengukur nilai terendah reliabilitas suatu variabel sedangkan composite alpha mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk atau variabel. Dimana kriteria yang harus dipenuhi adalah nilai cronbach's alpha dan composite alpha lebih besar dari 0,7. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada table 3 dan table 4: berdasarkan pada **tabel 3** yang menunjukkan nilai Cronbach's alpha, semua nilai lebih dari 0,7 dan sudah memenuhi kriteria. Iklim organisasi 0.948, kepuasan kerja 0.927, Disiplin kerja 0.921 dan Kinerja Karyawan 0.898; Dari hasil olah data **tabel 4** menyatakan bahwa semua variabel yang digunakan lebih besar dari nilai 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa data yang ada dalam penelitian ini telah reliabel

Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

1. R-Square

R-Square adalah salah satu cara pengujian untuk melihat seberapa besar nilai variabel eksogen mampu menjelaskan variabel endogen. Menurut Duryadi (2021) R^2 terdiri dari tiga klasifikasi yaitu nilai 0,19 (lemah), 0,33 (sedang) dan 0,67 (kuat).

Tabel 5
R-Square

Item	R -Square	R-Square Adjusted
Disiplin Kerja/Z	0.438	0.412
Kinerja Karyawan /Y	0.792	0.777

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan **tabel 5** hasil R^2 menunjukkan bahwa besar nilai pada item disiplin kerja yaitu 0,438 yang termasuk kategori sedang. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 41,2% variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian. R^2 pada item kinerja karyawan yaitu sebesar 0,792 yang termasuk kategori kuat. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 77,7% variabel iklim organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar pada panelitian ini.

2. Path Coefficient

Path coefficient adalah cara untuk menguji hipotesis penelitian. Menurut Duryadi (2021) penilaian hipotesis didasarkan pada nilai p-value < 0,05. Dalam penelitian ini nilai signifikansi yang digunakan adalah 5% = 1,96. Dengan ketentuan nilai t-statistic >1,96.

Tabel 6
Path Coefficient

Hipotesis	Origin al sampl e (O)	Sampl e mean (M)	Standar t deviatio n (STDEV)	T statist ic (O/S TDEV)	Signi ffica nce level 5%	P valu es	Ket.
-----------	--------------------------------	---------------------------	--	-------------------------------------	--------------------------------------	-----------------	------

H 5	Disiplin Kerja ->Kinerja karyawan	0.778	0.782	0.077	10.103	1,96	0.00 0	Diteri ma
H 1	Iklim Organisasi- >Disiplin Kerja	0.170	0.222	0.282	0.605	1,96	0.54 5	Ditolak
H 3	Iklim Organisasi- >Kinerja Karyawan	0.196	0.185	0.088	2.225	1,96	0.02 6	Diteri ma
H 2	Kepuasan Kerja- >Disiplin Kerja	0.532	0.502	0.259	2.050	1,96	0.04 0	Diteri ma
H 4	Kepuasan Kerja- >Kinerja Karyawan	-0.014	-0.001	0.092	0.150	1,96	0.88 2	Ditolak

Sumber : data diolah 2024

- H1 = Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa iklim organisasi (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z). Terbukti dengan hasil *p values* $0,545 > 0,05$, nilai signifikansi *t statistic* $0,605 < 1,96$ (5%) dan *originale sample* memiliki nilai positif sebesar (0,170). Artinya secara parsial iklim organisasi (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- H2= Hasil penelitian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z). Terbukti dengan hasil *p values* $0,040 < 0,05$, nilai signifikansi *t statistic* $2.050 > 1,96$ (5%) dan *originale sample* memiliki nilai positif sebesar (0,532). Artinya secara parsial kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- H3= Hasil penelitian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa iklim organisasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Terbukti dengan hasil *p values* $0,026 < 0,05$, nilai signifikan *t statistic* $2.225 > 1,96$ (5%) dan *originale sample* memiliki nilai positif sebesar (0,196). Artinya secara parsial iklim organisasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- H4= Hasil penelitian hipotesis keempat menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Terbukti dengan hasil *p values* $0,882 > 0,05$, nilai signifikan *t statistic* $0.150 < 1,96$ (5%) dan *originale sample* memiliki nilai negatif sebesar (-0.014). Artinya secara parsial kepuasan kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- H5= Hasil penelitian hipotesis kelima menunjukkan bahwa disiplin kerja (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Terbukti dengan hasil nilai *p values* $0,000 < 0,05$, nilai signifikan *t statistic* $10.103 > 1,96$ dan *originale sample*

memiliki nilai positif sebesar (0.778). Artinya secara parsial disiplin kerja (z) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. *Indirect Effect (Intervening)*

Tujuan analisis *indirect effect* untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel *intervening* (variabel mediator) (Juliandi, 2018)

Tabel 7
Indirect Effect

Hipotesis		<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deciation (S TDEV)</i>	<i>T statistic (O/S TDEV)</i>	<i>P values</i>
H7	KK->DK->KnKr	0.414	0.396	0.213	1.942	0.052
H6	IO->DK->KnKr	0.133	0.168	0.217	0.611	0.541

Sumber: data diolah, 2024

H6 = Secara tidak langsung, iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Terbukti dengan hasil *p vaues* 0,0541 > 0,05, nilai signifikan *t statistic* 0,611 < 1,96 (5%) dan *original sample* atau besar nilai tidak berpengaruh yang ditampilkan sebesar 0,133. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan akan tetap berjalan dan meningkat tanpa ada pengaruh dari iklim organisasi maupun disiplin kerja.

H7 = Secara tidak langsung, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Terbukti dengan hasil *p vaues* 0,052 > 0,05, nilai signifikan *t statistic* 1,942 < 1,96 (5%) dan *original sample* atau besar nilai tidak berpengaruh yang ditampilkan sebesar 0,414. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan akan tetap berjalan dan meningkat tanpa ada pengaruh dari kepuasan kerja maupun disiplin kerja.

Hipotesis Pertama (iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan BKPP Sleman)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa iklim organisasi (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z). Terbukti dengan hasil *p values* 0,545 > 0,05, nilai signifikansi *t statistic* 0,605 < 1,96 (5%) dan *originale sample* memiliki nilai positif sebesar (0,170). Artinya secara parsial iklim organisasi (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurwidyanti *et al* (2015) yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja. Sebaliknya penelitian Ananda R (2022), Kusumayadi *et al* (2019) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Persepsi responden terhadap iklim organisasi mayoritas memilih setuju sebesar 58% terhadap disiplin kerja, namun iklim organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya disiplin kerja, tidak hanya dipengaruhi oleh iklim organisasi, melainkan lebih cenderung dipengaruhi oleh kesadaran individu dalam menjalankan disiplin kerja. Lingkungan kerja BKPP telah tercipta dengan baik seperti jawaban responden dalam angket bahwa

hubungan atasan bawahan terjalin baik, karyawan ramah sesama rekan kerja, peralatan penunjang kerja tersedia, prestasi kerja dinilai objektif, komunikasi atasan bawahan baik, karyawan diberi kebebasan berpendapat, karyawan bekerja profesional, kesempatan yang sama untuk promosi jabatan, karyawan bekerja sesuai tugas dan fungsinya.

Hipotesis Kedua (kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja BKPP Sleman)

Hasil penelitian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z). Terbukti dengan hasil *p values* $0,040 < 0,05$, nilai signifikansi *t statistic* $2.050 > 1,96$ (5%) dan *originale sample* memiliki nilai positif sebesar (0,532). Artinya secara parsial kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bradley *et al* (2020), Ilahi *et al*, (2017) yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. Sebaliknya penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Jabar, *et al* (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Hasil persepsi responden terhadap kepuasan kerja (X_2) yang menyatakan memilih setuju 58% terhadap disiplin kerja (Z). Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Berdasarkan persepsi responden dalam menjawab angket memberikan bukti bahwa senang mendapatkan bonus sebagai apresiasi kinerja, puas dengan kesempatan untuk mengembangkan diri, puas pimpinan cepat merespon keluhan, senang diberi kesempatan promosi jabatan, senang pimpinan memperhatikan kesejahteraan karyawan, senang pimpinan melibatkan dalam mengambil keputusan, kerjasama yang baik antar karyawan.

Hipotesis Ketiga (iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BKPP Sleman)

Hasil penelitian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa iklim organisasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Terbukti dengan hasil *p values* $0,026 < 0,05$, nilai signifikan *t statistic* $2.225 > 1,96$ (5%) dan *originale sample* memiliki nilai positif sebesar (0,196). Artinya secara parsial variabel iklim organisasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2018), Triastuti (2018) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Pasaribu *et al* (2016) yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil persepsi responden terhadap iklim organisasi yang menyatakan memilih setuju 54,71% terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan persepsi responden dalam menjawab angket memberikan bukti bahwa bekerja sesuai dengan SOP, mengutamakan kualitas dalam bekerja, bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan, bekerja tepat waktu, komitmen dengan waktu, kemampuan bekerja mandiri.

Hipotesis Keempat (kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BKPP Sleman).

Hasil penelitian hipotesis keempat menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Terbukti dengan hasil *p*

values $0,882 > 0,05$, nilai signifikan *t statistic* $0.150 < 1,96$ (5%) dan *originale sample* memiliki nilai negatif sebesar (-0.014) . Artinya secara parsial kepuasan kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Azhari *et al* (2020), Suardi (2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Fauziek *et al* (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Kelima (disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BKPP Sleman)

Hasil penelitian hipotesis kelima menunjukkan bahwa disiplin kerja (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Terbukti dengan hasil nilai *p values* $0,000 < 0,05$, nilai signifikan *t statistic* $10.103 > 1,96$ dan *originale sample* memiliki nilai positif sebesar (0.778) . Artinya secara parsial disiplin kerja (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Siswanto (2019), Hasan *et al* (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Muana *et al* (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil persepsi responden terhadap disiplin kerja (Z) yang menyatakan memilih setuju 54% terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan mayoritas responden setuju disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan persepsi responden dalam menjawab angket memberikan bukti bahwa masuk tepat waktu walaupun jarak rumah kantor jauh, hadir tiap hari, memakai seragam tiap hari, patuh pada pimpinan, bekerja sesuai dengan arahan pimpinan, bekerja sesuai dengan *jobdesk*, bertanggungjawab atas pekerjaan

Hipotesis Keenam, (iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BKPP Sleman melalui disiplin kerja)

Hasil penelitian hipotesis keenam menunjukkan bahwa secara tidak langsung, iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Terbukti dengan hasil *p values* $0,0541 > 0,05$, nilai signifikan *t statistic* $0,611 < 1,96$ (5%) dan *original sample* atau besar nilai tidak berpengaruh yang ditampilkan sebesar $0,133$. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja tidak berperan sebagai variabel intervening dalam penelitian ini, akan tetapi hasil penelitian Sutrisno *et al* (2023) yang menyatakan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja yang di intervening disiplin kerja adalah positif dan signifikan.

Hipotesis Ketujuh, (kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BKPP Sleman melalui disiplin kerja)

Hasil penelitian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa secara tidak langsung, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Terbukti dengan hasil *p values* $0,052 > 0,05$, nilai signifikan *t statistic* $1,942 < 1,96$ (5%) dan *original sample* atau besar nilai tidak berpengaruh yang ditampilkan sebesar $0,414$. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja tidak berperan sebagai variabel intervening dalam penelitian ini, akan tetapi hasil penelitian Aditya *et al* (2017) yang menyatakan bahwa antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan terdapat pengaruh mediasi yang signifikan, variabel mediasi yang dimaksud yaitu disiplin kerja

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z); Kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z); Iklim organisasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y); Kepuasan kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y); Disiplin kerja (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y); Secara tidak langsung, iklim organisasi (X_1)–disiplin kerja (Z)–kinerja karyawan (Y), Iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja; Secara tidak langsung, kepuasan kerja (X_2)–disiplin kerja (Z)–kinerja karyawan (Y), Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberi saran dengan harapan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi oleh perusahaan: hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berimplikasi untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja dengan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawannya, karena semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin baik disiplin kerjanya; Hasil penelitian menunjukkan Iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini untuk menjaga dan meningkatkan iklim organisasi untuk meningkatkan kinerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang baik akan meningkatkan produktivitas dan motivasi yang tinggi bagi karyawannya; Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berimplikasi untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja melalui disiplin kerja. Semakin baik disiplin kerja karyawan akan semakin baik prestasinya.

Keterbatasan penelitian adalah sampel dalam penelitian ini hanya berjumlah 45 orang karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan mengembangkan variabel lain selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdul Rahman, *et al.* (2022). Metode Penelitian Ilmu Sosial. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- [2] Abdullah, K., *et al.* (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- [3] Abdullah, Ma'ruf. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Sleman: Aswaja Pressindo
- [4] Adamy, M. (2016). Manusia, Manajemen Sumber Daya. In Universitas Malikussaleh.
- [5] Aditya Hendrawan, Ari Pradhanawati, & Ngatno. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis: Jilid 6, No 1
- [6] Ananda, R. (2022). Pengaruh Iklim Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. Vol.10 No.02
- [7] Ari Radianto Bambang Swasto Sunuharyo, (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PG Krebbe Baru Malang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 53 No. 1 Desember

-
- [8] Arikunto, (2012), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- [9] Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, Vol.5 No.5
- [10] Asmike& Sari (2022). *Manajemen Kinerja “Meningkatkan Keunggulan Bersaing”* UNIPMA Press.
- [11] Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.9 No.9
- [12] Badu&Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing.
- [13] Bradley Setiyadi , Feki Febrianto. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Jambi. *Civil Service VOL. 14, No.1, Juni*
- [14] Budiyanto & Mochklas M (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Orgnisasi, Dan motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*.AA Rizky.
- [15] Bukit, dkk. 2017.*Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Zahr Publishing
- [16] Citrawati, E (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.10 No.3
- [17] Darajat, A., T. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung, PT. Refika Aditama.
- [18] Dede, Mukzam& Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Pt.Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.44 No.1
- [19] Desilia Purnama, Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM Press
- [20] Dewi, N., N., & Rodli, A.,F. (2021). *Perilaku Organisasi*. Scopindo Media Pustaka.
- [21] Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah*. In Yayasan Prima Agus Teknik
- [22] Efrinawati, Yusup, Suarni Norawati, Supardi. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau, *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia Vol. 7, No. 3, Maret*
- [23] Farida, U., & Hartono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press.
- [24] Fauziek& Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol.III No.3
- [25] Febriansah (2018) . *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSIDA Press.
- [26] Febrianningtiyas, Jatmiko&Saputra (2021). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sumber Ayem Kediri*. Universitas Islam Kediri.
- [27] Hamid, R., S., & Anwar, S., M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.2.8 dalam riset Bisnis*. PT. Inkibator Penulis Indonesia
- [28] Hartini, et al. (2021). *Perilaku Organisasi*. Widina Bhakti Persada Bandung
- [29] Haryono, Siswoyo. (2018). *Manajemen Kinerja SDM Teori dan Aplikasi*.Jakarta: Luxima. Metro Media

-
- [30] Hasan, J., & Hamdani.(2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Ii Unit Helvetia Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, Vol.28 No.1
- [31] Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [32] Hendrawan, A, Pradhanawati, A., & Ngatno. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Diponegoro.
- [33] Hernawan, E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta Dengan Pengawasan Sebagai Mediator. *Jurnal Kajian Ilmiah*. Vol. 22 No. 03.
- [34] Ilahi, Mukzam & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Pt.Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.44 No.1
- [35] Indrasari, M., I. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- [36] Irsan Yasdianto, Luis Marnisah, Fakhry Zamzam, (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Management PT Semen Baturaja (PERSERO) TBK, *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah Volume 6 Nomor 1 Edisi Agustus*
- [37] Jabar, I., Isyandi., B., & Hendriani, S. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Paramedis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. R. M. Pratomo Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Ekonomi*, Vol.22 No. 3
- [38] Jufrizen & Sitorus, T., S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021*, ke-1
- [39] Juliandi, A. (2018). *Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam
- [40] Juniarti, A., T., Setia, B., I., & Fahmi, H., N. (2021). Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam SDM. In *Peda Persada*.
- [41] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- [42] Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Dimensi*, Vol. 7 No.2
- [43] Kusumayadi, F, & Ali, M. (2019). Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Bima. *Jurnal Magister Manajemen UNRAM*, Vol. 8, No.04
- [44] Mangkunegara. Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [45] Maryatmi, A., S. (2021). *Well-Being Di Dunia Kerja*. CV. Pena Persada.
- [46] Muana, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol.5 No.2

-
- [47] Mutia Arda, M.(2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol.18 No.1
- [48] Natalia, Paparang W. Areros Ventje T. (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado, *Productivity*, Vol. 2 No. 2
- [49] Nurwidyanti, F., Marnis, & Marzolina. (2015). Pengaruh Pengawasan Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Tepak manajemen Bisnis*, Vol.VII No.3.
- [50] Pahlevi, G., & Listiara, A. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai. *Jurnal Empati*, Vol.6 No.4
- [51] Pasaribu. & Indrawati. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *E- Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5 No.12
- [52] Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing.
- [53] Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. In Pustaka Abadi.
- [54] Rahmi et al. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Widina Media Utama.
- [55] Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Antasari Press.
- [56] Rahmi Widyanti. (2019). *Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep) Jilid 1*, Penerbit Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin
- [57] Resti Yulistria , Eka Putri H, Tiara Nurmalsari, (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Krista Sejahtera Bandung, Edutech Consultant Bandung. *Jurnal AKSARA Public Volume 2 Nomor 4 Edisi Desember*
- [58] Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- [59] Rozalia, N., A., Utami, H., N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan (Studi Kasus PAada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.26 No.2
- [60] Safrizal. (2023). *Buku Referensi Kepuasan Kerja*. CV. Eureka Media Aksara
- [61] Sahir. (2021). *Metodologi Penelitian*. KMB Indonesia.
- [62] Sandu Siyoto, Ali Sodik (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Diterbitkan oleh: Literasi Media Publishing
- [63] Saragih. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun. *Jurnal manajemen dan Keuangan*, Vol.6 No.2
- [64] Sholikin, Hidayat & Widiasih. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Efikasi Diri Terhadap Disiplin Kerja Guru Sdn Di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(2)
- [65] Silalahi & Bangun (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*. Vol. 19 No. 2.
- [66] Siswanto Bambang. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.7 no.2
- [67] Siyoto, S. & Sodik (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.

-
- [68] Sri R. & Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol.6 No.1,
- [69] Suardi. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak. *Journal Business Economics And Entrepreneurship*, Vol.1 No.2
- [70] Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian*. Rajawali Pers.
- [71] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta bandung.
- [72] Sujalu dkk. (2021). *Statistik Ekonomi 1*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- [73] Sujarweni, V.W. 2021. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [74] Sutrisno, Utari, W.& Muninghar. (2023). Iklim Organisasi Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi manajemen Akuntansi*, Vol. 8 No.2.
- [75] Tewel, B., et al. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV.Patra Media Grafindo.
- [76] Triastuti, D., A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*. Vol.2 No.2
- [77] Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In STAIN Jember Press
- [78] Widodo, Eko Suparno. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [79] Wiguna, D., M., A., P., & Dharmadiaksa, I., B. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol. 17 No.1
- [80] Winda Wirasti Aguswara, Reza Rachmadtullah2, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Usia Dini*. Vo. 11 No.02
- [81] Wulandari & Tine A. (2019). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- [82] Yurianto. (2022). *Iklim Komunikasi Kompetensi Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai*. Sumatera Barat: Cv. Azka Pustaka.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN