

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SD NEGERI DI KABUPATEN BIREUEN

Iswadi¹, Azhari², Sri Yanna³

¹. Pegawai Kabupaten Bireuen - Aceh

^{2,3} Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen - Aceh

email: iswadi.ktb9352@gmail.com, azharikuliah@gmail.com, sriyanna01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian dilakukan terhadap pegawai pada Sekolah Dasar (SD) Negeri se-Kabupaten Bireuen dengan menetapkan sampel 230 pegawai dengan penelitian survei dan alat analisis dengan model jalur dengan metode kuantitatif. Dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan, 1) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 33,89%. 2) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 23,99%. 3) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 42,98%. 4) Secara simultan faktor iklim organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana kontribusi ketiga faktor tersebut sebesar 53,7%.

Keywords: iklim organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai

1. Pendahuluan

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi. Sebagaimana dinyatakan Bangun (2012) "kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan dari pekerjaan (*job requirement*).

Oleh karenanya, menurut Moehariono (2012), kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal tentunya banyak unsur atau faktor yang sering dihadapkan, diantaranya adalah iklim organisasi. Untuk iklim organisasi di sekolah diupayakan dengan suasana (*atmosfeer*) yang baik melalui pola hubungan antar pribadi yang harmonis, tim kerja yang solid dan hal-hal yang mendukung kinerja pegawai.

Higgins (1994) berpendapat salah satu faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah eksternal organisasi, yang terkait dalam hal ini adalah dinas pendidikan, dan lingkungan. Pemerintah melalui dinas pendidikan menetapkan standar administrasi bagi pelaksanaan kegiatan belajar mengajar untuk jenjang pendidikan yang ada. Dalam hal ini, kepala sekolah sebagai salah satu faktor penentu iklim organisasi sekolah juga perlu berfungsi sebagai penengah antara pemenuhan kepentingan administratif pendidikan dan kepentingan pegawai/guru agar dapat melakukan pengembangan profesinya.

Di lain hal, yang membuat kinerja guru terus konsisten karena para pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Karena kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaannya. Oleh karenanya, hal ini harus menjadi perhatian dengan memenuhi kebutuhan pegawai dan terciptanya lingkungan yang mumpuni.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan

tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, dan berlaku sebaliknya (Robbins, 2001). Hal ini juga diungkapkan Tiffin (dalam Mukhyi dan Sunarni, 2007) bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif.

Disamping kedua faktor diatas, peneliti setuju dengan apa yang dinyatakan Hasibuan (2013) bahwa salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam ranah sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Karena kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit tercapainya tujuan yang maksimal. Karena disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan pegawai yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2013).

Dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai: kewajiban, larangan, hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, penjatuhan hukuman disiplin, keberatan atas hukuman disiplin dan berlakunya keputusan hukuman disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut setiap PNS wajib mentaati segala peraturan tersebut. Dan disiplin juga sebagai ukuran dalam mengukur kinerja sesuai dengan ketentuan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Peneliti menilai ketiga faktor yang dikaitkan dengan kinerja pegawai tersebut diatas, masih ada beberapa permasalahan serius. Berdasarkan amatan awal peneliti pada sebagian sekolah SD Negeri di Kabupaten Bireuen, khususnya mengenai iklim organisasi sekolah sering terganggu oleh hal-hal yang bersifat hubungan antar guru dan pegawai, tanggung jawab kerja, dan kerja sama antar guru dan pegawai yang acap kali tidak sinkron dan tidak saling mendukung. Sehingga berdampak pada mutu dan prestasi peserta didik dan sekolah masih rendah.

Juga Sebagian tempat, masih ditemukan adanya gejala pegawai merasa tidak nyaman bekerja, hal ini disebabkan oleh kondisi ruangan kerja yang kurang kondusif (kurang fasilitas), dan banyaknya yang pegawai dilingkungan SD Kabupaten Bireuen merasa bahwa peluang untuk berkembang melalui jenjang karier yang lebih tinggi terasa kurang karena minimnya kuota pengangkatan jabatan pegawai tetap setiap tahunnya.

Selanjutnya kecenderungan yang terjadi di lapangan terkait dengan kedisiplinan pegawai sebagai-

mana hasil pengamatan di sebagian sekolah masih ada masalah serius terhadap kedisiplinan pegawai. Terutama tampak kewajiban jam kerja dan tidak mentaati prosedur kerja, termasuk atribut dan pakaian kerja yang telah ditetapkan dan lainnya.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti menganggap penelitian ini masih relevan dalam kapasitas manajemen SDM, dengan mengambil tema dampak langsung dan tidak langsung faktor iklim organisasi sekolah, kepuasan kerja dan disiplin pegawai terhadap hasil kerja atau kerjanya.

2. Landasan Teoritis

Pengaruh Iklim organisasi terhadap Kinerja

Istilah *organizational climate* memang sudah lama dikenal bagian dari manajemen SDM dalam organisasi. Karena Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya (Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan, 2007).

Dan diperkuat oleh Steers bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas pencapaian tujuan berlangsung (Darzanti, 2013).

Iklim organisasi menurut Higgins dalam Harjana (2006) pada dasarnya terdiri dari dua kategori, yakni kategori variabel organisasi dan variabel non organisasi. Kategori organisasi meliputi pimpinan-manajemen, tindakan individu pegawai, tindakan-tindakan kelompok kerja, dan organisasi. Sedangkan kategori non organisasi meliputi faktor-faktor eksternal, khususnya keadaan ekonomi, seperti inflasi, dan teknologi.

Sehingga Kusnan dalam Darodjat (2015) menyatakan dalam meninjau iklim organisasi digunakan dimensi; (1) Tanggung Jawab (pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil pegawai di dalam instansi), (2) Identitas Individu dalam Organisasi (Melaksanakan pekerjaan sesuai SOP), (3) Hubungan antar pegawai, (4) Dukungan atau support antar pegawai dan (5) Konflik (menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat).

Oleh karenanya suatu kinerja pegawai yang baik dapat diperoleh apabila iklim organisasi dalam organisasi berjalan sebagaimana mestinya serta hubungan pegawai yang terjalin dengan baik.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Menilai kinerja guru merupakan bagian penting dari fungsi manajemen yang perlu dilakukan agar

dapat mengetahui kendala-kendala yang dihadapi, sekaligus memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi. Dan salah satu faktor penyebabnya adalah kepuasan kerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Karena menurut Yuki (dalam Suwanto, 2011), bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang. Juga Davis dan Newstrom (2005) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Dan hal ini akan berimbas langsung pada hasil kerja atau kinerja pegawai.

Banyak kajian tentang ini dikaitkan dengan teori kebutuhan. Dimana menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka semakin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas.

Munandar (2011) dalam Win Konadi, dkk (2022) mengatakan bahwa ketidakpuasan kerja berdampak pada kinerja, ketidakhadiran (*absenteeism*) dan keluarnya pegawai (*Turnover*).

Sehingga Luthan berteori bahwa dalam meninjau kepuasan kerja pegawai, dapat dilihat dari dimensi: Pekerjaan itu sendiri, Gaji yang diterima pegawai, Promosi bagi jenjang karier pegawai, rekan kerja dan Kondisi kerja itu sendiri (Luthans, 2006). Dengan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan maka berdampak positif dalam peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2009).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal, 2006).

Hal senada dinyatakan Sutrisno (2009) bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Sehingga Hasibuan (2012) menyarankan untuk mengkaji kedisiplinan pegawai dapat diukur melalui dimensi atau indikator; (1) Tujuan Kemampuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai, (2) Tingkat Kewaspadaan Pegawai, (3) Ketaatan pada Standar kerja, (4) Ketaatan pada Peraturan Kerja dan (5) Etika Kerja.

Semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2011). Dengan demikian hubungan disiplin kerja terhadap kinerja bersifat positif.

3. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian dan Sumber Data

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2012:11) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dengan variabel yang diteliti dijabarkan berikut ini:

Tabel 1. Operasional Variabel penelitian

| Variabel | Definisi (Konsep) | Dimensi |
|------------------------------------|---|-------------------------------------|
| Iklim Organisasi (X ₁) | Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. Sumber: Tagiuri dan Litwin (Wirawan,2007) | Tanggung Jawab |
| | | Identitas Individu dalam Organisasi |
| | | Hubungan antar pegawai |
| | | Dukungan |
| | | Konflik |
| Kepuasan Kerja (X ₃) | Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sumber: Kreitner dan Kinicki (2007) | Pekerjaan itu sendiri |
| | | Gaji |
| | | Promosi |
| | | Supervisi |
| | | Rekan Kerja Kondisi Kerja |
| Disiplin Kerja (X ₃) | Disiplin kerja adalah suatu alat yang diguna- | Tujuan Kemampuan |
| | | Tingkat Ke- |

| | | |
|-------------|---|--|
| | kan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sumber: Veithzal (2006). | waspadaan Ketaatan pada standar kerja Ketaatan pada peraturan Kerja Etika Kerja |
| Kinerja (Y) | Kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberi kontribusi pada ekonomi. Sumber: Wibowo (2011). | Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Perilaku Kerja |

Objek penelitian adalah pegawai pada sekolah SD Negeri di 17 Kecamatan di Kabupaten Bireuen ada sejumlah 223 unit SD Negeri yang menjadi lokasi tempat dilakukannya penelitian. Jumlah pegawai pada SD tersebut ada sebanyak 486 orang, sedangkan yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 230 orang pegawai.

Sampel diambil dengan teknik *proportional stratificated sampling*, dengan karakteristiknya berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden (pegawai)

| Karakteristik | Jumlah | % |
|--|--------|--------|
| Kelamin: -Laki-laki -Perempuan | 91 | 39,56% |
| | 139 | 60,44% |
| Umur: -18 - 25 thn -26 - 35 thn -36 - 45 thn - > 45 thn | 49 | 21,30% |
| | 74 | 32,17% |
| | 79 | 34,34% |
| | 28 | 12,17% |
| Pendidikan: -SMA -Diploma -Sarjana -Pascasarjana | 17 | 7,39% |
| | 33 | 14,34% |
| | 179 | 77,82% |
| | 1 | 0,45% |

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Data pegawai sebagai responden dilakukan pengolahan data, diawali dengan pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrument penelitian.

Hasil uji validitas isi instrument menyatakan semua valid untuk dipakai dalam penelitian. Sedangkan hasil uji reliabilitas instrument diperoleh hasil yang dipercaya (*reliable*) sebagaimana tabel 3. Dan rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan

angket disajikan dalam tabel 4.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Cronbach's Alpha | Items | Keterangan |
|------------------|------------------|-------|------------|
| Iklim organisasi | 0,775 | 10 | Realible |
| Kepuasan kerja | 0,787 | 12 | Realible |
| Disiplin kerja | 0,726 | 10 | Realible |

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

Tabel 4. Deskripsi Guru Tentang Variabel Independen

| Variabel | Jawaban setiap item (Persentase) | | | | | Skor (%) |
|------------------|----------------------------------|-----|------|------|------|----------|
| | STS | TS | KS | S | SS | |
| Iklim organisasi | 0,4 | 0,7 | 25,7 | 42,2 | 31,0 | 80,54 |
| Kepuasan kerja | 0,4 | 0,5 | 23,8 | 42,6 | 32,7 | 81,32 |
| Disiplin kerja | 0,1 | 0,5 | 23,7 | 41,6 | 34,1 | 81,79 |

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel iklim organisasi menurut persepsi pegawai melalui olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 80,54% hal ini masuk kategori baik.
2. Variabel kepuasan kerja menurut persepsi pegawai, sudah baik mencapai 81,32%, walaupun belum optimal.
3. Variabel disiplin kerja yang terjadi pada pegawai, pencapaiannya sebesar 81,79%, hal ini dianggap baik, namun belum maksimal.

Hasil Analisis Data

Data penelitian terhadap pegawai, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Dengan data hasil angket dilakukan konversi kedalam skala interval, agar memeenuhi syarat menggunakan statistickarametrik.

Dalam penelitian ini model analisis dengan model jalur (*Path analysis*) yang menentukan pengaruh variabel manajemen ilim sekolah, kepuasan kerja dan disiplin pegawai dengan model jalur: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$. Dengan uji hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji Model secara Simultans (uji-F)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 4.379 | 3 | 294.658 | 65.350 | .000 ^a |
| Residual | 255.910 | 226 | 4.09 | | |
| Total | 260.289 | 229 | | | |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (SKP)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 65,350 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah respon-

den sebanyak 230 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,41. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel iklim organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bireueun.

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Taksiran Koefisien Jalur

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | 83.606 | 1.533 | | 54.553 | .000 |
| Motivasi | .143 | .023 | .325 | 3.876 | .000 |
| Kepuasan Kerja | .130 | .023 | .201 | 2.519 | .000 |
| Disiplin Kerja | .219 | .028 | .447 | 4.668 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (SKP)

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

Hipotesis 1

$H_0: \rho_{yx1} \leq 0$: Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_a: \rho_{yx1} > 0$: Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kriteria pengujian adalah total H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,325$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,876 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,876 > 1,97$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,00%. Sehingga H_0 ditolak, artinya variabel iklim organisasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 2

$H_0: \rho_{yx2} \leq 0$: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_a: \rho_{yx2} > 0$: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx2} = 0,201$. Hasil perhitungan uji dengan t_{hitung} sebesar 2,519. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,519 > 1,97$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,00%. Sehingga variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 3

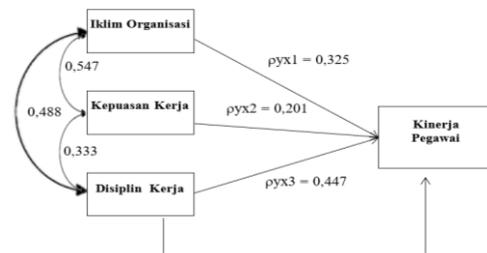
$H_0: \rho_{yx3} \leq 0$: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_a: \rho_{yx3} > 0$: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx3} = 0,447$. Hasil perhitungan uji menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,668. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,668 > 1,97$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0 0,00%. Sehingga variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah pada taraf signifikan 5%.

Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Endogen

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

a. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung iklim organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,325$), sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,325)^2 \times 100\% = 10,56\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung iklim organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja dinyatakan:

a. Pengaruh iklim organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah: $(0,325)(0,547)(0,201) \times 100\% = 10,73\%$

b. Pengaruh iklim organisasi melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, adalah: $(0,325)(0,488)(0,447) \times 100\% = 12,6\%$

Pengaruh Total Iklim Organisasi

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, yakni sebesar 33,89%

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,201$),

Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,201)^2 \times 100\% = 4,04\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan kausal dengan variabel iklim organisasi dan disiplin kerja dinyatakan:

- a. Pengaruh kepuasan kerja melalui iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, adalah $(0,201)(0,333)(0,325) \times 100\% = 8,59\%$
- b. Pengaruh kepuasan kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, adalah: $(0,201)(0,488)(0,447) \times 100\% = 11,36\%$

Pengaruh Total Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, yakni sebesar 23,99%

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,447$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,447)^2 \times 100\% = 19,98\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, karena adanya hubungan disiplin kerja dengan variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja dinyatakan:

- a. Pengaruh disiplin kerja melalui iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, adalah: $(0,447)(0,333)(0,325) \times 100\% = 11,05\%$
- b. Pengaruh disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, adalah: $(0,447)(0,547)(0,201) \times 100\% = 11,95\%$

Pengaruh Total Disiplin Kerja

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yakni sebesar 42,98%

Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,325 X_1 + 0,201 X_2 + 0,447 X_3$$

(Y = Kinerja pegawai, X_1 = Iklim organisasi
 X_2 = Kepuasan kerja, X_3 = Kedisiplinan kerja)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

1. Variabel iklim organisasi (X_1) bernilai positif ($0,325$) artinya apabila iklim organisasi di sekolah baik maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan $0,325$ satuan. Jika tingkat iklim organisasi meningkat 10% berdampak pada kinerja pegawai sebesar $3,25\%$. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Nurhamzah (2016) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel kepuasan kerja (X_2) bernilai positif ($0,201$) artinya apabila pegawai telah memiliki kepuasan kerja maka akan menaikkan rata-rata $0,201$ satuan dari kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan 10% kepuasan kerja pegawai maka akan mendukung kenaikan kinerja pegawai sebesar $2,01\%$. Penelitian yang dilakukan oleh Rosita (2016), Hendra Kurniawan (2015) dan Arifin (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Menunjukan bahwa kepuasan kerja antara lain mempunyai peran untuk mencapai produktivitas dan kualitas standar yang lebih baik, menghindari terjadinya kemungkinan membangun kekuatan yang lebih stabil, serta penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien.
3. Variabel disiplin kerja (X_3) sebesar $0,447$ artinya apabila pegawai dapat mengelola disiplin kerja dengan baik maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan $0,447$ satuan, atau $4,47\%$. Penelitian yang dilakukan oleh Winarno (2017), Kedisiplinan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja. Kedisiplinan Pegawai dapat menghasilkan target kerja yang memuaskan, jika target kerja tercapai, secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi determinasi. Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans iklim organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bireueun diperoleh R sebesar $0,733$ menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar $0,733$.

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| .733 ^a | .537 | .529 | 2.123 |

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,537 menjelaskan bahwa kontribusi faktor iklim organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bireueun sebesar 53,7%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 46,3%. Peneliti menduga diantaranya faktor gaya kepemimpinan, pelatihan, tingkat Pendidikan, kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

5. Simpulan

Berdasarkan penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bireueun yakni sebesar 33,89%.
- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 23,99%.
- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 42,98%.
- Secara simultan iklim organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bireueun. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji statistik-F. Dan kontribusi faktor iklim organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 53,7%.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Zainal. (2016). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.

Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personal*. Surabaya: Refika Aditama.

Davis dan Newstrom (2005). *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Gelora.

Deti Darzanti Dardak (2004) analisis pengaruh faktor-faktor kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT PD Paya Pinang Medan, *Program Sekolah Pascasarjana USU*, Medan

Harjana Malayu S.P. (2006). *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*. Yogya: KanisiusMedia

Hasibuan (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Tujuh Belas. Bumi Aksara. Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke-13). Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen SDM*. Ed. Revisi, Cet. ke-13. Jakarta: Bumi Aksara.

Hendra Kurniawan, Arasy Alimudin. (2015) Pengaruh Kepuasan, Motivasi kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero), *Magister Manajemen, Universitas Narotama*.Vol.1, No. 2.

Higgins, 1994, Iklim Organisasi; Definisi, Pendekatan, Dimensi dan Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi, *Jurnal Manajemen SDM*, Juni 2009. <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/>.

Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2007). *Organizational Behaviour*, Seventh Ed., Mc.Graw Hill.

Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Vivin A.Y, Shekar Purwanti. Yogyakarta: Andi

Moeheriono (2012), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Mukhyi, Mohammad Abdul dan Tati Sunarti. (2007). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen dalam Lingkungan Institusi Pendidikan Kota Depok. *Proceeding PESAT*. Vol. 2

Nurhamzah (2016), Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Vi (Persero) Unit Usaha Ophir, *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi* Volume 4, Nomor 3, September 2016: 213 - 217

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid. 1, Edisi 8, Jakarta: Prenhallindo.

Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*, Edisi Pertama, Cetakan. Ketujuh, Yogyakarta: Ekonisia.

Sutrisno, Edy. (2014). *MSDM*. Cetakan Ke-6. Jakarta: Pranada Media Group.

Suwanto, H. Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, (PT. Raja Grafindo).

Wibowo (2012). *Pendidikan Karakter: Strategi Membangun Karakter Bangsa Berpradaban*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Winarno, Slamet Heri. (2017). Penilaian Kinerja Keuangan Perusahaan Melalui Analisis Rasio Profitabilitas." *Jurnal Moneter* 6(2):106–12.

Win Konadi, Kamaruddin, Sri Hidayati (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Kinerja Guru SD Kec. Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11 No. 3 Nov 2022

Wirawan (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.