

Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta Dengan Pengawasan Sebagai Mediator

Eric Hernawan^{1,*}

¹ Fakultas Logistik, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI Jakarta; Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih, DKI Jakarta(021) 7820246; e-mail: pak_bintang@yahoo.com

* Korespondensi: e-mail: pak_bintang@yahoo.com

Submitted: 30/08/2022; Revised: 13/09/2022; Accepted: 16/09/2022; Published: 22/09/2022

Abstract

To investigate the performance of employees of PT. The dynamics of Airufindo Persada Jakarta used three independent variables of organizational atmosphere, work discipline and supervision by determining the indirect effect of organizational atmosphere and work discipline on employees of PT. Dynamics of Airufindo Persada. These two indirect effects can be determined by determining the direct effect of organizational atmosphere, work discipline and supervision on the work discipline of PT. The dynamics of Airufindo Persada and the direct influence of organizational atmosphere and work discipline partially on supervision. The method used is a quantitative method with a descriptive type of research to determine the simple regression equation and multiple regression from 82 respondents employees of PT. Dynamics of Airufindo Persada Jakarta. The regression equation was determined after the research data were tested with validity, reliability, normality, multicollinearity and heteroscedasticity tests. The investigation of the positive and significant effect was carried out by determining the t-test ($t_{count} > t_{table}$) for simple regression and the F-test ($F_{count} > F_{table}$) for multiple regression. In this study, all direct and indirect effects were positive and significant. The influence of the independent variables of organizational atmosphere, work discipline and supervision in percent are 27.3%, 25.7% and 23.3%. This effect is true because all $F_{count} > F_{table}$ (30.006, 27.715 and 24.332 > 3.57). The effect of organizational atmosphere and discipline partial employment of supervision in percent are 26.3% and 54.2%. This effect is true because all $F_{count} > F_{table}$ (28,563 and 94,554 > 3.57).

Keywords: Organizational atmosphere, Performance, Supervision, Work discipline

Abstrak

Untuk menyelidiki kinerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta digunakan tiga variabel bebas iklim organisasi, disiplin kerja dan pengawasan dengan cara menentukan pengaruh tidak langsung iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada. Kedua pengaruh tidak langsung ini dapat ditentukan dengan menentukan pengaruh langsung iklim organisasi, disiplin kerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada dan pengaruh langsung iklim organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap pengawasan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif untuk menentukan persamaan regresi sederhana dan regresi ganda dari 82 responden pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta. Persamaan regresi ditentukan setelah data penelitian diuji dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Penyelidikan pengaruh positif dan signifikansi dilakukan dengan menentukan uji-t ($t_{hitung} > t_{tabel}$) untuk regresi sederhana dan uji-F ($F_{hitung} > F_{tabel}$) untuk regresi ganda. Pada penelitian ini seluruh pengaruh langsung dan tidak langsung positif dan signifikan. Pengaruh variabel bebas iklim organisasi, disiplin kerja dan pengawasan dalam persen adalah 27,3%, 25,7% dan 23,3% pengaruh ini benar karena semua $F_{hitung} > F_{tabel}$ (30,006, 27,715 dan 24,332 > 3.57). Pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap

pengawasan dalam persen adalah 26,3% dan 54,2%. Pengaruh ini benar karena semua $F_{hitung} > F_{tabel}$ (28,563 dan 94,554 > 3.57)

Kata kunci: Iklim organisasi, Kinerja, Pengawasan, Disiplin kerja

1. Pendahuluan

Penelitian ini adalah untuk menyelidiki apakah kinerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta dapat diselidiki dengan 3 variabel bebas iklim organisasi, disiplin kerja dan pengawasan. Penentuan dilaksanakan melalui pengaruh tidak langsung iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada. Pengaruh tidak langsung ditentukan dengan menentukan pengaruh langsung iklim organisasi, disiplin kerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada dan pengaruh langsung iklim organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap pengawasan. Iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan sekitar yang dialami oleh anggota organisasi tersebut, hal ini menjadikan individu menyesuaikan perilakunya dengan lingkungannya. (Indrasari, 2018), mendefinisikan iklim organisasi sebagai lingkungan internal atau psikologi organisasi. iklim organisasi dapat memengaruhi praktik serta kebijakan anggota organisasi. Haryanti (dalam Sapulette, 2017) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan seperangkat sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja di lingkungan tersebut. Syamsir (dalam Barsah, 2017) menjelaskan bahwa individu dilahirkan dalam suatu organisasi, dididik oleh organisasi, dan individu menghabiskan waktu hidupnya untuk bekerja dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu bisa dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan intensitas sosial yang dapat diidentifikasi untuk mencapai tujuan bersama (Dora, 2017).

Berdasarkan hal tersebut diatas dapat dirangkum bahwa iklim organisasi adalah sebuah sudut pandang anggota organisasi terhadap ruang lingkup internal yang merupakan tanggapan bersama-sama terkait kebijakan, pelaksanaan, dan berbagai prosedur baik formal maupun informal guna untuk anggota organisasi yang menentukan perilakunya sehingga berpengaruh secara langsung pada kinerja. Iklim organisasi berkaitan langsung dengan disiplin pegawai. Menurut Edy (2017), disiplin merupakan sikap suka rela individu untuk bisa mematuhi serta menjalankan norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Apabila karyawan memiliki sikap disiplin yang baik, maka hal ini akan dapat mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan sikap disiplin yang buruk bisa menjadikan hal ini sebagai penghalang dalam memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Abdillah & Rahmat (2017), menyebutkan bahwa disiplin diartikan sebagai sikap kajian dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2017), disiplin kerja bisa diartikan sebagai tata pelaksanaan manajemen untuk memperkuat aturan-aturan dalam organisasi.

Berdasarkan teori-teori para ahli yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku individu serta kelompok yang taat atau

patuh terhadap peraturan tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi guna untuk mencapai tujuan (Nurkocim & Nurlaila, 2016). Nurmansyah (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja berkaitan erat dengan pengawasan. Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan. Brantas (dalam Fahmi, 2017) mengatakan bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut. Handoko (2016) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu: Perubahan lingkungan organisasi, Peningkatan kompleksitas organisasi, Kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Pendelegasian wewenang oleh manajer kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu tidak berkurang. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu fungsi dalam manajemen, karena merupakan salah satu indikator penting yang menentukan terlaksananya suatu program atau kegiatan berdasarkan perencanaan. Ketiga variabel bebas yang dibahas diatas menurut peneliti terdahulu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, Latar belakang penelitian adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai situasi yang berkaitan melalui perilaku, perasaan dan pikiran kelompok organisasi. Dengan demikian, iklim organisasi dapat digambarkan sebagai penilaian khusus, yang berkaitan dengan manipulasi kekuatan dan pengaruh seseorang. Suasana organisasi merupakan ciri iklim organisasi yang tercermin dalam gambaran lingkungan kerja, pedoman dan kondisi oleh karyawan. Devinna & Indriyani (2018) Faktor yang Mempengaruhi iklim organisasi ada empat yaitu Lingkungan Eksternal, Strategi Organisasi, Kekuatan Sejarah dan Kepemimpinan. Reichers dan Scheneider (dalam Pratama, 2020) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai suatu persepsi atau anggapan bersama-sama mengenai kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan dan prosedur-prosedur baik formal maupun informal. Haryanti (dalam Sapulette, 2017) menyatakan bahwa Iklim organisasi merupakan seperangkat sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja dilingkungan tersebut dan diasumsikan memengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Syamsir (dalam Barsah, 2017) menyatakan bahwa kita dilahirkan dalam organisasi, dididik oleh organisasi, dan hampir semua diantara kita menghabiskan hidup kita bekerja untuk berorganisasi. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa iklim organisasi adalah entensitas sosial dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang dapat diidentifikasi dan bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi terhadap lingkungan internal atau psikologis yang merupakan anggapan bersama-sama mengenai kebijakan, pelaksanaan, dan

berbagai prosedur baik formal maupun informal anggota organisasi yang menentukan kinerjanya sehingga berpengaruh langsung pada kinerja. Iklim organisasi berkaitan langsung dengan disiplin kerja. Saputra & Susanto (2016) menyebutkan ada sembilan dimensi iklim organisasi dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Dimensi dan indikator iklim organisasi

Dimensi	Indikator
Struktur	Prosedur kerja
	Aturan dalam suatu tugas
Tanggung Jawab	Konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan
Penghargaan	Pemberian penghargaan
	Pemberian imbalan
Risiko	Risiko dalam menjalankan pekerjaan
	Tantangan pekerjaan
Kehangatan	Hubungan antar karyawan
	Suasana kerja
Dukungan	Dukungan kepada bawahan
	Dukungan sesama rekan kerjanya
Standar Kerja	Standar kinerja organisasi
	Penekanan pencapaian hasil kerja
Konflik	Solusi untuk masalah organisasi
Identitas Diri	Identifikasi anggota

Sumber: (Saputra & Susanto, 2016)

Disiplin kerja ditentukan oleh mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para karyawannya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Edy (2017), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Mangkunegara (2017), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sinambela (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat atau patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Mardiana & Paryanti, 2021). Rivai (dalam Sinambela, 2016) memberikan Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja yang ditabelkan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Dimensi dan indikator disiplin kerja

Dimensi	Indikator
Kehadiran	Kehadiran dalam bekerja
	Waktu pulang kerja
	Waktu istirahat
Ketaatan pada peraturan kerja	Taat pada peraturan
	Tidak melalaikan prosedur kerja

Dimensi	Indikator
Ketaatan pada standar kerja	Mengikuti pedoman kerja
	Tanggung jawab kepada tugas
	Taat pada standar kerja
Tingkat kewaspadaan tinggi	Kewaspadaan tinggi
	Selalu berhati-hati
	Bekerja efektif dan efisien
	Ketelitian dalam bekerja
Bekerja etis	Bertindak sopan
	Selalu disiplin
	Tidak terlibat tindakan yang tidak pantas

Sumber: Rivai (dalam Sinambela, 2016)

Pengawasan bertujuan agar diperoleh hasil pelaksanaan pekerjaan secara efisien dan berhasil guna efektif, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Gumelar (2016) dari judul penelitian Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Mendapatkan bahwa terdapat pengaruh yang besar antara pengawasan terhadap kinerja pegawai, Hasanudin (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Banten. Mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pengawasan dengan kinerja pegawai dan bernilai positif, Sedangkan nilai koefisien determinasi didapat sebesar 0.758, berarti pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dalam persen adalah sebesar 75,8%. Hasibuan (2016) berpendapat bahwa pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Margaret (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang mendapatkan bahwa pengaruh pengawasan dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang, Daulay (2017) menyatakan bahwa pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standard pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Dimensi dan indikator variabel bebas pengawasan menurut Griffin (2005) dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut

Tabel 3. Dimensi dan indikator pengawasan

Dimensi	Indikator
Penetapan standar pelaksanaan	Melakukan tolak ukur
	Melakukan reaksi terhadap penyimpangan
	Patokan atas kinerja actual
	Standart pengawasan
Penentuan pelaksanaan kegiatan	Pendeteksian penyimpangan
	Prediksi hasil dapat diandalkan
	Merancang aktivitas pengendalian

Pengukuran pelaksanaan kegiatan	Melakukan tolak ukur
	Melakukan reaksi terhadap penyimpangan
	Patokan atas kinerja actual
Tindakan koreksi atau melakukan perbaikan	Perbaikan atas penyimpangan
	Pengendalian perbaikan
	Melakukan peneguran kesalahan yang timbul
	Peningkatan gairah kerja
	Peningkatan prestasi-pegawai

Sumber: (Griffin, 2005)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (dalam Priansa, 2017) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Priansa (2017) menyatakan bahwa Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan Yusuf (2016) adalah hasil yang dikeluarkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen. Rivai dan Sagala (dalam Priansa, 2017) setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Edison & Emron (2016) menyebutkan bahwa kinerja adalah kegiatan yang ditakar selama beberapa waktu berdasarkan keputusan yang telah ditetapkan sebelumnya. Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Hernawan, 2022) menyatakan bahwa kinerja adalah: Kualitas, Kuantitas kerja, Kerjasama, Tanggung Jawab, dan Inisiatif. Amstrong dan Baron (dalam Putra & Suwandana, 2017) menyatakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut,

Tabel 4. Dimensi dan indikator kinerja pegawai

Dimensi	Indikator
Faktor individu	Tingkat keterampilan
	Kompetensi yang dimiliki
	Motivasi
	Empat komitmen individu
Faktor kepemimpinan	Kualitas dorongan
	Bimbingan
	Dukungan yang dilakukan manajer
	Dukungan yang dilakukan team leader
Faktor tim	Kualitas dukungan yang diberikan oleh tim
	Kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
Faktor sistem	Sistem kerja
	Fasilitas yang diberikan organisasi
	Fasilitas yang diberikan pimpinan
Faktor situasional	Tingginya tingkat tekanan perubahan lingkungan internal
	Tinggal tingkat tekanan perubahan lingkungan eksternal

Sumber: Amstrong dan Baron (dalam Putra & Suwandana, 2017)

2. Metode Penelitian

2.1. Metode Penulisan

Metode penulisan makalah ini merupakan penelitian deskriptif (deskriptif research) yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena pengaruh antara dimensi-dimensi dari iklim organisasi, disiplin kerja dan pengawasan, secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta. Pengaruh tidak langsung iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta dengan pengawasan sebagai variabel mediator. pengaruh langsung iklim organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap pengawasan. Semua pengaruh-pengaruh ini diselesaikan dengan regresi sederhana dan regresi ganda.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta berjumlah 82 orang. Untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan penyebaran kuesioner (angket) yang diberikan kepada sampel yang jumlahnya sama dengan populasi (sampel penuh = 82 responden). Jadi penyebaran kusioner dilakukan terhadap 82 orang responden.

2.3. Pengujian Data

Sebelum melakukan perhitungan persamaan regresi, baik regresi sederhana maupun regresi ganda data penelitian diuji dulu dengan uji validitas, reabilitas, normalitas, multikolinieritas dan heterokedastiditas. Pengujian validitas adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner benar-benar baik. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Variabel penelitian terbebas dari reabilitas jika nilai Cronbach Alpha > 0,600. Uji normalitas adalah aturan untuk menetapkan kenormalan suatu data adalah bahwa data dikatakan terdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada output SPSS lebih besar dari level of signifikan (0.05). Pengujian multikolinieritas dilaksanakan dengan kriteria VIF <10 dan Tolerance >0,1. Uji heterokedas-tisitas pada penelitian ini adalah melihat kecendrungan variabel bebas apakah mempunyai korelasi yang tinggi. Pengujian data dilakukan sebelum penghitungan persamaan regresi dilakukan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Data

a. Uji validasi

Hasil uji validasi dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5. Perhitungan uji validasi variabel penelitian

Indeks X dan Y	R _{hitung} X ₁	R _{hitung} X ₂	R _{hitung} X ₃	R _{hitung} Y	R _{tabel}	Keterangan
01	.423**	.676**	.480**	.465**	0,286	valid
02	.375**	.636**	.412**	.505**	0,286	valid
03	.443**	.557**	0,163	.302**	0,286	valid
04	.557**	.715**	.344**	.260**	0,286	valid

Indeks X dan Y	Rhitung X ₁	Rhitung X ₂	Rhitung X ₃	Rhitung Y	R _{tabel}	Keterangan
05	.613**	.554**	0,145	.240**	0,286	valid
06	.346**	.702**	.364**	.354**	0,286	valid
07	.549**	.477**	.294**	.300**	0,286	valid
08	.500**	.309**	.651**	.359**	0,286	valid
09	.407**	0,062	.651**	.626**	0,286	valid
10	.552**	.483**	.276*	.503**	0,286	valid
11	.619**	.684**	.595**	.444**	0,286	valid
12	.269*	.453**	.411**	.458**	0,286	valid
13	.269*	.527**	.298**	.244**	0,286	valid
14	.465**	.487**	.318**	.622**	0,286	valid
15	.492**	.635**	.651**	.626**	0,286	valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Hasil pengujian mendapatkan bahwa semua kuesioner variabel penelitian dinyatakan valid karena semua korelasi pearson yang dihitung (Rhitung) lebih besar dari koefisien dari tabel yang nilainya adalah 0,286 (82 responden) dengan ketelitian 0,01 (1%). Kecuali : X209, X303, X305 dan tidak valid dan X310, Y04, Y05 dan Y13 valid dengan ketelitian 0,05(5%) karena nilainya <0,268 dan >0,220

b. Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas ditabelkan pada tabel sebagai berikut

Tabel 6. Hasil uji reliabilitas variabel penelitian

No.	Variabel	Cronbach's alpha
1	X ₁ (15)	0,732>0,600
2	X ₂ (14)	0,835>0,600
3	X ₃ (13)	0,663>0,600
4	Y (15)	0,661>0,600

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Semua Variabel penelitian X₁, X₂, X₃, dan Y terbebas dari reabilitas jika nilai Cronbach Alpha > 0,600.

c. Uji normalitas

Aturan untuk menetapkan kenormalan suatu data adalah data dikatakan terdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada output SPSS lebih besar dari level of signifikan (0.05), Semua data penelitian terdistribusi normal seperti yang ditunjukkan pada Tabel sebagai berikut

Tabel 7. Hasil uji normalitas variabel penelitian

Variabel	Asymp sig. (2-tailed)
X ₁	0,053>0.05
X ₂	0,200>0.05
X ₃	0,200>0.05
Y	0,051>0.05

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

d. Uji multikolinieritas

Indikasi terjadinya multikolinieritas adalah. jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan tolerance kurang dari 0,1. Terlihat bahwa semua variabel bebas lolos dari masalah multikolinieritas atau tidak ada variabel bebas yang terkena multikolinieritas, karena VIF ketiga variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,1 seperti yang ditunjukkan pada Tabel sebagai berikut

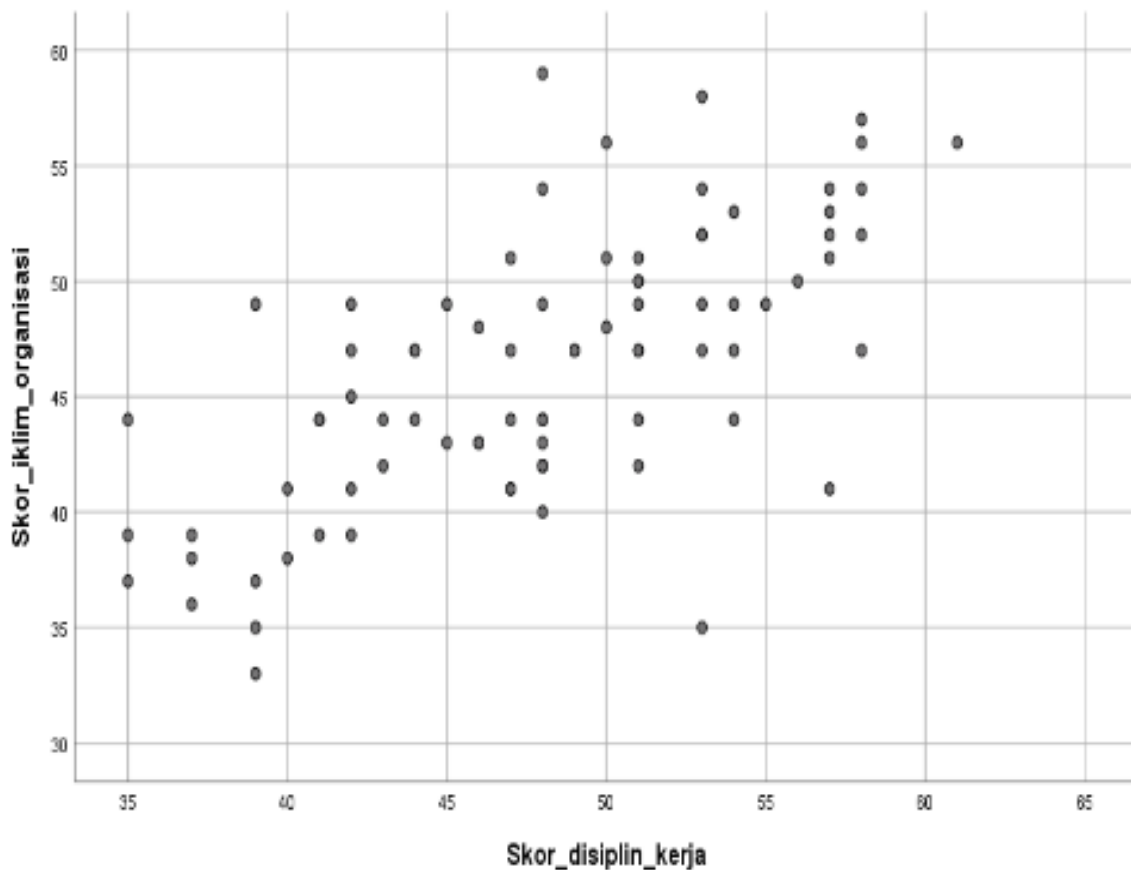
Tabel 8. Hasil uji multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Skor iklim organisasi	.555	1.801
Skor disiplin kerja	.345	2.896
Skor pengawasan	.457	2.186

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

e. Uji heterokedastisitas

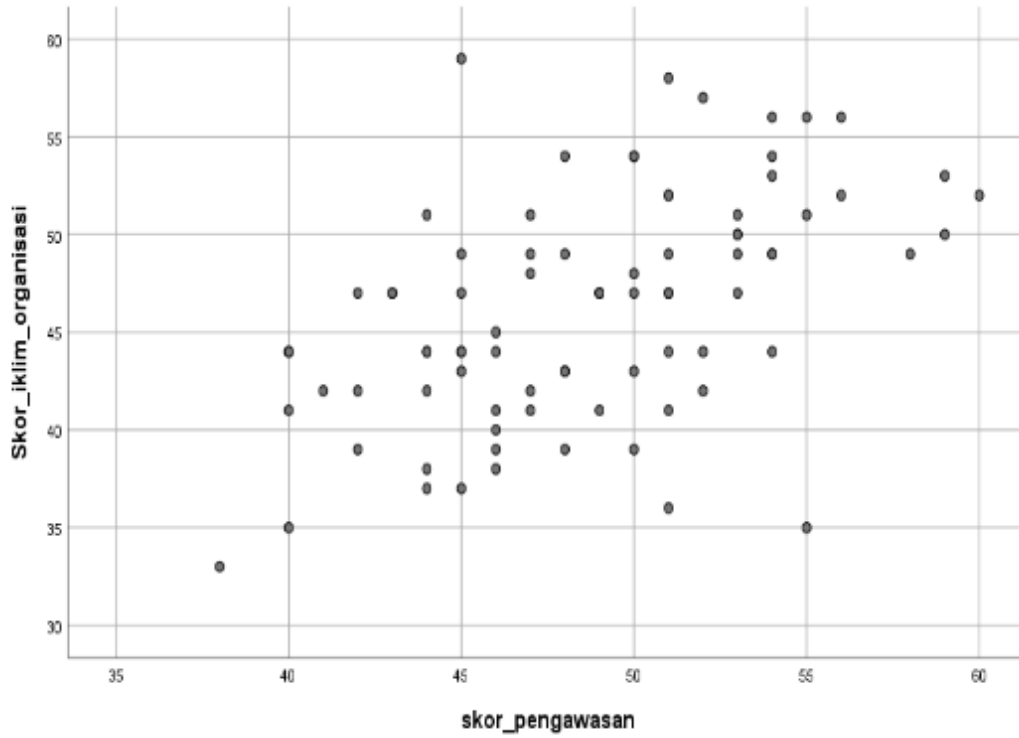
Uji heterokedastisitas pada penelitian ini adalah melihat kecenderungan variabel bebas mempunyai korelasi yang tinggi. Jika ada korelasi tinggi antar variabel bebas akan terjadi Heterokedastisitas.



Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Gambar 1. Grafik Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

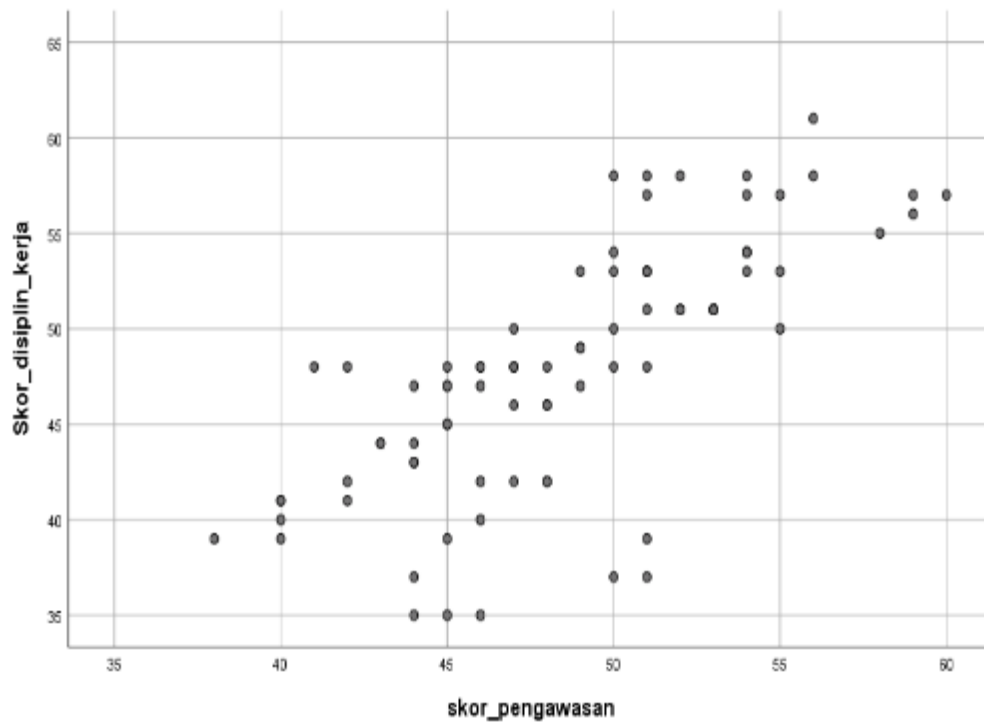
Gambar 2 menyajikan grafik iklim organisasi terhadap pengawasan.



Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Gambar 2. Grafik Iklim Organisasi Terhadap Pengawasan

Gambar 3 menyajikan tampilan hasil dari grafik disiplin kerja terhadap pengawasan.



Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Gambar 3. Grafik disiplin kerja terhadap pengawasan

3.2. Persamaan Regresi Sederhana

Untuk menentukan pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja dan pengawasan, secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta dan pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap pengawasan digunakan analisis regresi sederhana, Hasil yang didapatkan di tabelkan pada Tabel sebagai berikut

Tabel 9. Hasil perhitungan persamaan regresi sederhana dan regresi ganda

Pengaruh	Formula	t _{hitung}	t _{tabel}	f _{hitung}	f _{tabel}	Pengaruh (%)
Y(X ₁)	$Y = 29,575 + 0,410 X_1$	5,478	2,374	30,006	3,57	27,3
Y(X ₂)	$Y = 31,156 + 0,362 X_2$	5,265	2,374	27,715	3,57	25,7
Y(X ₃)	$Y = 26,563 + 0,451 X_3$	4,933	2,374	24,332	3,57	23,3
X ₃ (X ₁)	$X_3 = 28,776 + 0,431 X_1$	5,344	2,374	28,563	3,57	26,3
X ₃ (X ₂)	$X_3 = 21,720 + 0,562 X_2$	9,724	2,374	94,554	3,57	54,2

Sumber: Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Hasil yang ditunjukkan oleh Tabel 4.5 menyatakan bahwa iklim organisasi, disiplin kerja dan pengawasan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta, karena semua $t_{hitung} > t_{tabel}$. (5,478, 5,265 dan 4,933 > 2,374). Sedangkan pengaruh dalam % adalah 27,3% , 25,7% dan 23,3%, Hasil ini adalah benar karena semua $F_{hitung} > F_{tabel}$. (30,006, 27,715 dan 24,332 > 3.57). Pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap pengawasan adalah signifikan dan positif karena semua $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,344 dan 9,724 > 2,374). Sedangkan pengaruh dalam % adalah 26,3% dan 54,2 %. Nilai ini benar karena $F_{hitung} > F_{tabel}$. (28,563 dan 94,554 > 3.57).

3.3. Persamaan Regresi Ganda

Untuk menentukan pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta digunakan analisis regresi ganda, Hasil yang didapatkan di tabelkan pada Tabel sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil perhitungan persamaan regresi ganda

Pengaruh	Formula	F _{hitung}	F _{tabel}	Pengaruh (%)
Y(X ₁ ,X ₂ ,X ₃)	$Y = 22,292 + 0,253 X_1 + 0,091 X_2 + 0,208 X_3$	13,466	4,04	31,6

Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Hasil yang ditunjukkan oleh Tabel diatas menyatakan bahwa pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja dan pengawasab secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta adalah signifikan dan positif karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (13,466 > 4,04) Sedangkan pengaruh dalam % adalah 31,6%. Hasil ini adalah benar karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (13,466 > 4,04).

4. Kesimpulan

Iklm organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. ($5,478 > 2,374$) Hipotesis 1 adalah benar. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. ($5,265 > 2,374$). Hipotesis 2 adalah benar dan pengawasan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. ($4,933 > 2,374$), Hipotesis 3 adalah benar. Pengaruh iklim organisasi secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta melalui pengawasan sebagai mediator adalah positif dan signifikan karena Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta ($b=410$) + pengaruh langsung iklim organisasi terhadap pengawasan ($b=0,431$) \times Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta ($b=0,451$) adalah $0,410 + 0,431 \times 0,451 = 0,604$, Hipotesis 4 adalah benar. Pengaruh disiplin kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta melalui kompetensi sebagai mediator adalah positif dan signifikan karena Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta ($b=0,362$) + pengaruh langsung disiplin kerja terhadap pengawasan ($b=0,562$) \times Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta ($b=0,451$) adalah $0,362 + 0,562 \times 0,451 = 0,615$. Hipotesis 5 adalah benar. Pengaruh langsung iklim organisasi, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan adalah, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,466 > 4,04$). Dengan demikian, disarankan kepada pengelola, untuk memperhatikan variabel-variabel iklim organisasi, disiplin kerja dan pengawasan agar kinerja pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta dapat dipertahankan. Disebabkan karena semua pengaruh variabel bebas adalah positif hendaknya dimensi dan indikatornya diperhatikan dan kepada peneliti lain disarankan untuk peneliti lebih lanjut masalah peningkatan kinerja pegawai dengan variabel bebas yang lain, jenis perusahaan yang lain dan lingkungan pekerjaan yang lain.

Daftar Pustaka

- Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2017). Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1).
- Barsah, A. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Job Insecurity Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Serasi Autoraya Bandung). *Pekobis: Jurnal Pendidikan, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3).
- Daulay, D. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Devinna, G., & Indriyani, R. (2018). Pengaruh Organizational Climate Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Sharing Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT Suryamasinka Semestaraya. *Agora*, 6(1).
- Dora, V. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada*

- PT Telkom Indonesia Tbk Tanjung Mulia Cabang Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Edison, & Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. kencana.
- Fahmi. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Alfabeta.
- Griffin, J. (2005). *Customer Loyalty: Menumbuhkan & Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*.
- Gumelar, R. (2016). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung*. Universitas Pasundan.
- Handoko. (2016). *Manajemen* (2nd ed.). BPFE.
- Hasanudin, R. (2014). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Banten*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Bangsa Banten.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hernawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2).
- Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, E., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian HC&GA Group Head PT Jasamarga Jalan Layang Cikampek. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 66–75.
- Margaret, F. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. *Kolegial: Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 5(1). <http://journals.stiedwisakti.ac.id/ojs/index.php/kolegial/article/view/37>
- Nurkocim, N., & Nurlaila, N. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 3(2). <http://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS/article/view/479>
- Nurmansyah. (2018). *Sistem Informasi Manajemen*. Unilak Press.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat Jurnal Disrupsi Bisnis. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/dr.b.v3i2.6293>
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Pustaka Setia.
- Putra, K. B. S. M., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(5).
- Sapulette, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 4(2), 93–105.
- Saputra, A., & Susanto, D. S. (2016). Kompensasi, Independensi, Profesionalisme dan Etika Profesi Internal Auditor Terhadap Kualitas Audit Di Inspektorat Jenderal Kementerian

Ketenagakerjaan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perpajakan*, 3(2).
<https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/jrap/article/view/138>

Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusi: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.

Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Yusuf, H. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.