

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GREEN DELI HOLIDAYS MEDAN

Oleh :

Sunday Ade Sitorus

Dosen Kopertis Wilayah 1 dpk STIE ITMI Medan

Abstract

Faktor yang menghubungkan iklim organisasi dan disiplin kerja karyawan di perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan dengan meningkatkan iklim organisasi dan disiplin kerja karyawan dapat berdampak positif bagi pencapaian tujuan dari karyawan itu sendiri dan perusahaan terkait. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pada variabel X_1 iklim organisasi adalah : $Y = 3,248 + 1,075X_1$ ini artinya terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja karyawan. Kemudian pada variabel X_2 kinerja adalah : $Y = 2,716 + 0,936X_2$ ini artinya terdapat hubungan antara kinerja karyawan dengan disiplin kerja karyawan dan selanjutnya pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Persamaan regresi ganda $Y = 2,633 + 1,210 X_1 + 0,152 X_2$. Persamaan tersebut memperlihatkan bahwa variabel iklim organisasi (X_1) memiliki koefisien positif, berarti mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel disiplin kerja (Y), kemudian variabel kinerja karyawan (X_2) juga memiliki koefisien positif, berarti memiliki hubungan yang searah terhadap variabel Y (disiplin kerja).

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Dalam bisnis jasa, kapabilitas dan kredibilitas perusahaan merupakan faktor utama dalam memberikan kepercayaan kepada suatu untuk meraih pelanggan yang dikehendaki, dalam hal ini khususnya PT Green Deli Holidays Medan bersaing dengan perusahaan jasa lainnya.

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan. Oleh karenanya wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu

memberikan kontribusi bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting bagi suatu organisasi. Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah

menciptakan disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

Untuk dapat melakukan pekerjaan dengan kualitas tinggi maka tuntutan adanya disiplin kerja semakin meningkat seiring dengan persaingan organisasi bisnis lain. Tingkat disiplin kerja karyawan akan tercermin pada kepatuhan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab serta jam pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan tipe ini tidak lagi memandang bahwa disiplin pekerjaan sebagai beban tugas dan paksaan melainkan memandang disiplin pekerjaan adalah suatu keharusan untuk kesejahteraan bersama. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Iklim organisasi di PT Green Deli Holidays Medan sudah cukup bagus, dimana pegawai bekerja didukung dengan suasana kantor yang menyenangkan, dimana setiap bagian mempunyai ruangan sendiri dan dilengkapi dengan peralatan kantor yang memadai dan setiap ruangan mempunyai alat pendingin ruangan, juga sering

diadakan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai agar dapat lebih memahami dan menguasai pekerjaannya. Dalam usaha peningkatan kinerja

Sumber daya manusia, bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dihubungkan oleh berbagai macam faktor, antara lain faktor kemampuan karyawan itu sendiri dan adanya dorongan atau iklim organisasi dari luar terutama atasan.

Keefektifan kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kinerja yang efektif berarti output yang ada harus dipertahankan meskipun jumlah pekerjaannya sedikit ataupun produktifitasnya melaksanakan prestasi kerja atau kinerja dalam organisasi.

Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan. PT Green Deli Holidays Medan adalah salah satu perusahaan jasa yang memiliki pengalaman lebih dari 5 tahun dan memiliki fasilitas jasa untuk pelayanan ticket dan tours serta lainnya. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di PT Green Deli Holidays Medan sangat tergantung dari kinerja para pegawainya. Dengan kinerja karyawan yang semakin baik atau meningkat maka pelayanan yang mereka berikan akan semakin baik. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini diberi judul :

Hubungan Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Green Deli Holidays Medan.

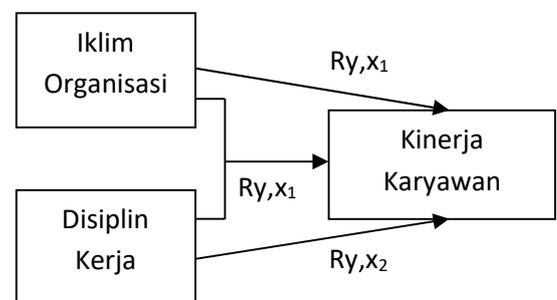
II. KERANGKA KONSEPTUAL

Uma Sekaran dalam Sugiono (2012: 60) “mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Menurut Litwin dan R.A. Stringer (dalam Wirawan, 2007) bahwa “Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, menghubungkan perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi”. Keith Davis

(2001) mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai “The human environment within an organization’s employees do their work”. Pernyataan Davis tersebut mengandung arti bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Davis dan Newstorm (2001) bahwa “Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Davis dan Newstorm (2001) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

Disiplin kerja berhubungan erat dengan sikap mental atau kesadran dari karyawan terhadap waktu atau jam atas pekerjaannya sendiri dan situasi kerja. Adapun yang merupakan variabel independen dalam penelitian ini adalah IKLIM ORGANISASI (X₁) dan disiplin kerja (X₂). Sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Secara teoretis hubungan antar variabel yang akan diteliti dijelaskan di dalam kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- I. Ada hubungan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.
- II. Ada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- III. Ada hubungan iklim organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Populasi

Di dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah seluruh karyawan PT Green Deli Holidays Medan Jl. Menteng Raya Medan yang berjumlah 60 orang.

Sampel

Dimana penetapan penarikan sampel penelitian adalah dengan ketentuan yaitu: apabila subjeknya kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 30% atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel sebesar 55%. Jadi jumlah sampel adalah 60 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- I. Kuesioner, yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang ditujukan kepada karyawan. Kuesioner terdiri dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan tentang iklim organisasi kerja, 10 (sepuluh) butir pertanyaan tentang disiplin kerja dan 10 (sepuluh) butir pertanyaan tentang kinerja karyawan.

Kuesioner menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk pilihan ganda, dimana setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) opsi.

Tabel Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

- II. Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang bersumber dari perpustakaan dan mempelajari dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada di perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugas karyawan.

III. Hasil Penelitian

Data Responden

- 1. Responden PT Green Deli Holidays Medan lebih banyak perempuan (63,3%) dibandingkan laki-laki hanya (36,7%).
- 2. Responden PT Green Deli Holidays Medan paling banyak berusia 30 – 39 tahun, dapat dilihat persentase usia 30 – 39 tahun yaitu sebesar 45%.
- 3. Responden PT Green Deli Holidays Medan paling banyak berpendidikan D3 dengan jumlah 53,3%.

Analisis Variabel Penelitian

a. Penyajian Data Variabel Iklim Organisasi (X₁)

- a. Karyawan PT Green Deli Holidays Medan merasakan bahwa perusahaan memberikan iklim organisasi, hal ini ditunjukkan dengan tingginya persentase jawaban kategori setuju (68,3%).
- b. Karyawan PT Green Deli Holidays Medan merasakan bahwa seluruh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan bersama teamwork, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan setuju sebanyak (68,3%). Namun harus diperhatikan masih ada beberapa orang karyawan yang kurang setuju, bahkan sangat tidak setuju.
- c. Sebanyak 65% karyawan menyatakan setuju bahwa prestasi kerja yang mereka raih saat ini sudah memuaskan, akan tetapi banyak juga karyawan yang merasa tidak setuju.
- d. Pimpinan memberikan penghargaan dan perhatian terhadap prestasi kerja karyawan PT Green Deli Holidays Medan, hal ini diketahui karena karyawan menyatakan setuju sebanyak 68,3%.
- e. 43,3% karyawan PT Green Deli Holidays Medan menyatakan setuju bahwa pimpinan selalu mengembangkan kemampuan dan karir para karyawan, walaupun masih terdapat karyawan yang kurang menyetujuinya.

- f. Karyawan PT Green Deli Holidays Medan merasa bahwa pimpinan memberikan penghargaan dan prestasi kerja, sebanyak 68,3% karyawan setuju dengan hal tersebut, meskipun masih terdapat karyawan yang kurang setuju bahkan tidak setuju sama sekali.
- g. Karyawan merasa gaji yang diterima dari PT Green Deli Holidays Medan cukup memuaskan, karyawan yang setuju sebanyak 68,3%, disamping masih ada saja karyawan yang merasa kurang puas.
- h. Sebagian besar (56,7%) karyawan PT Green Deli Holidays Medan setuju bahwa insentif yang diterima bila mencapai prestasi kerja memuaskan, akan tetapi masih ada sebagian kecil yang kurang setuju.
- i. Karyawan PT Green Deli Holidays Medan merasa senang bila mendapatkan pekerjaan yang lebih menantang, hal ini dapat dilihat bahwa karyawan yang menjawab setuju sebanyak 68,3%.
- j. Pimpinan selalu mengajak komunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden sebanyak 56,7%.
- b. Penyajian Data Variabel Disiplin Kerja (X_2)**
- a. 56,7% karyawan setuju bahwa karyawan PT Green Deli Holidays Medan tata peraturan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki
- b. Karyawan PT Green Deli Holidays Medan merasa bahwa tugas dan peraturan, hampir seluruh karyawan menjawab setuju (68,3%). Namun harus diperhatikan masih ada beberapa orang karyawan yang kurang setuju, bahkan sangat tidak setuju.
- c. 68,3% karyawan menyatakan setuju bahwa karyawan puas dengan waktu tugas pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki
- d. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini diketahui karena karyawan menyatakan setuju sebanyak 68,3%.
- e. 68,3% karyawan PT Green Deli Holidays Medan menyatakan setuju bahwa kenyamanan waktu pekerjaan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
- f. Karyawan PT Green Deli Holidays Medan merasa bahwa perusahaan bersedia memberikan lembur bagi karyawan yang jam kerjanya ditambahkan, sebanyak 56,7% karyawan setuju dengan hal tersebut, akan tetapi yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju cukup besar.
- g. Sesama rekan kerja saling tolong menolong bila rekan kerja yang lain mengalami kesulitan sehingga pekerjaan tepat waktu, karyawan yang setuju sebanyak 68,3%, disamping masih ada saja karyawan yang merasa kurang puas.
- h. 68,3% karyawan PT Green Deli Holidays Medan setuju bahwa rekan kerja yang tidak disiplin diberikan *punishment*.
- i. Jam kerja kantor sesuai dengan peraturan perusahaan, hal ini dapat dilihat bahwa karyawan yang menjawab setuju sebanyak 65%, disamping itu masih banyak juga ditemui yang menjawab tidak setuju
- j. Atasan turun langsung menilai kedisiplinan karyawan, hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden sebanyak 56,7%.
- c. Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)**
- a. 56,7% karyawan setuju bahwa karyawan PT Green Deli Holidays Medan mengerjakan sesuatu dengan penuh perhitungan
- b. Karyawan PT Green Deli Holidays Medan merasa bahwa skill yang dimiliki sesuai dengan yang dikerjakan, hampir seluruh karyawan menjawab sangat setuju dan setuju (43,3%). Namun harus diperhatikan masih ada beberapa orang karyawan yang kurang setuju, bahkan sangat tidak setuju.
- c. 65% karyawan menyatakan setuju bahwa tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan
- d. Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhatian kepada karyawan, hal ini diketahui karena karyawan menyatakan setuju sebanyak 43,3%.
- e. 68,3% karyawan PT Green Deli Holidays Medan menyatakan setuju bahwa karyawan akan selalu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.
- f. Karyawan PT Green Deli Holidays Medan merasa bahwa setiap karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan baik, sebanyak 56,7% karyawan setuju dengan hal tersebut.

- g. Karyawan akan menyelesaikan pekerjaan secara baik dan benar, karyawan yang setuju sebanyak 56,7%, disamping masih ada saja karyawan yang merasa kurang puas.
- h. 68,3% karyawan PT Green Deli Holidays Medansetujui bahwa karyawan akan memanfaatkan waktu luang untuk mengerjakan pekerjaan.
- i. Karyawan PT Green Deli Holidays Medan akan selalu berusaha untuk mengerjakan secara sendiri, hal ini dapat dilihat bahwa karyawan yang menjawab setuju sebanyak 45%.
- j. Karyawan tidak akan mengeluh menerima pekerjaan yang sesuai dengan bagian saya, hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden sebanyak 68,3%.

IV. PENGUJIAN HIPOTESIS

a. Pengujian Hipotesis Pertama: “Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” sebagai berikut:

Uji hipotesis pertama dengan regresi sederhana, yang digunakan untuk mengetahui prediksi hubungan Iklim Organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan regresi sederhana menggunakan bantuan program SPSS versi 19 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel IV.14

Hasil Pengujian Signifikansi Hipotesis Pertama dan Regresi Hubungan Variabel Iklim Organisasi (X_1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,248	1,356		2,395	,020
Iklim Organisasi	1,075	,034	,972	31,529	,000

a, Dependent Variabel : kinerja karyawan
Sumber : SPSS Data Penyebaran Kuesioner

Hubungan antara Iklim Organisasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) ini dapat dilihat dari besarnya intersep yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 19, maka diperoleh nilai konstanta $a = 3,248$ dan $b = 1,075$. Dari besarnya nilai a dan b tersebut persamaan regresinya adalah $Y = 3,248 + 1,075 X_1$. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa apabila Iklim Organisasi (X_1) meningkat sebesar 1,075 maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 1,075. Untuk mengetahui hubungan variabel iklim organisasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dihitung dengan teknik

korelasi. Hasil perhitungan menggunakan bantuan program SPSS versi 19 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel IV.15

Hasil Pengujian Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi Hubungan Variabel Iklim Organisasi (X_1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,972 ^a	,945	,944	1,140

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi
Sumber : SPSS Data Penyebaran Kuesioner

Hasil analisis data penelitian sebagai terlihat di atas dapat dikemukakan yaitu :

Terdapat hubungan positif antara iklim organisasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,972$, Besarnya r_{y1} menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y , menurut klasifikasi tingkat hubungan sebagaimana didefinisikan dalam tabel III.6 maka hubungan antara iklim organisasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi dengan menggunakan rumus uji t . dari hasil perhitungan dilihat dari tabel IV.8 diperoleh $t_{hitung} = 31,529$ sedangkan dengan $\alpha = 0,05$ dan sampel 60 diperoleh $t_{tabel} 2,000$. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya tolak H_0 terima H_a , maka iklim organisasi (X_1) memiliki hubungan yang nyata dengan kinerja karyawan (Y).



Gambar
Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Variabel iklim organisasi (X_1) dengan Uji Dua Pihak (*Two Tails Test*)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan variabel iklim organisasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) digunakan indeks koefisien determinasi. Mengingat iklim organisasi (X_1) memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan (Y) dengan sendirinya variabel iklim organisasi

memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat Y. Besarnya kontribusi hubungan ini dapat dilihat dari besarnya R^2 atau R_{square} yaitu 0,945 atau 94,5%. Dan sisanya lagi sebesar 5,5% ditentukan oleh faktor lain. Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi sederhana menggunakan rumus uji F:

Tabel IV.16
Tabel Rangkuman Analisis Regresi Dengan Persamaan Garis
 $Y = 3,248 + 1,075 X_1$

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1291.874	1	1291.874	994.064	.000 ^b
	Residual	75.376	58	1.300		
	Total	1367.250	59			

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dengan membandingkan besarnya derajat kebebasan F_{hitung} dengan F_{tabel} akan diketahui arti (makna) hubungan antara kedua variabel yang saling berhubungan tersebut. Dari hasil perhitungan terlihat bahwa $F_{hitung} = 994,064$, sedangkan $F_{tabel} = 4,01$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian ada hubungan antara iklim organisasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y).

b. Pengujian Hipotesis Kedua: “Hubungan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)” sebagai berikut:

Uji hipotesis kedua dengan regresi sederhana, yang digunakan untuk mengetahui prediksi hubungan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan regresi sederhana menggunakan bantuan program SPSS versi 19 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel
Hasil Pengujian Signifikansi Hipotesis Kedua dan Regresi Hubungan Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Variabel kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.716	3.124		.870	.388
	Disiplin Kerja	0.936	.080	.839	11.766	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber: SPSS Data Penyebaran Kuesioner

Hubungan antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) ini juga dapat dilihat dari besarnya intersep yang diperoleh dari hasil

perhitungan dengan menggunakan program SPSS 19, maka diperoleh nilai konstanta $a = 2,716$ dan $b = 0,936$. Dari besarnya nilai a dan b tersebut persamaan regresinya adalah $Y = 2,716 + 0,936 X_2$. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja (X_2) meningkat sebesar 0,936 maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,936. Untuk mengetahui hubungan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dihitung dengan teknik korelasi. Hasil perhitungan menggunakan bantuan program SPSS versi 19 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel IV.18
Hasil Pengujian Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi Hubungan Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

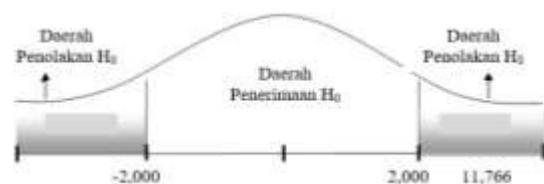
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.705	.700	2.638

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN kerja
Sumber : SPSS Data Penyebaran Kuesioner

Hasil analisis data penelitian sebagai terlihat di atas dapat dikemukakan yaitu :

Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,839$, Besarnya r_{y1} menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y, menurut klasifikasi tingkat hubungan sebagaimana didefinisikan dalam tabel III.6 maka hubungan antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi dengan menggunakan rumus uji t. dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 11,766$ sedangkan dengan $\alpha = 0,05$ dan sampel 60 diperoleh $t_{tabel} 2,000$. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya tolak H_0 terima H_a , maka disiplin kerja (X_2) memiliki hubungan yang nyata dengan kinerja karyawan (Y).



Gambar

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Variabel disiplin Kerja (X_2) dengan Uji Dua Pihak (*Two Tails Test*)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan variabel disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) digunakan indeks koefisien determinasi. Mengingat disiplin kerja (X_2) memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan (Y) dengan sendirinya variabel disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat Y. Besarnya kontribusi hubungan ini dapat dilihat dari tabel IV.16 besarnya R^2 atau R_{square} yaitu 0,705 atau 70,5%. Dan sisanya lagi sebesar 29,5% ditentukan oleh faktor lain. Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi sederhana menggunakan rumus uji F:

Tabel IV.19
Tabel Rangkuman Analisis Regresi Dengan Persamaan Garis
 $Y = 2,716 + 0,936 X_2$

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	963.557	1	963.557	138.447	.000 [*]
	Residual	403.164	58	6.960		
	Total	1367.250	59			

Predictors: (Constant), disiplin kerja

Dengan membandingkan besarnya derajat kebebasan F_{hitung} dengan F_{tabel} akan diketahui arti (makna) hubungan antara kedua variabel yang saling berhubungan tersebut. Dari hasil perhitungan terlihat bahwa $F_{hitung} = 138,447$, sedangkan $F_{tabel} = 4,01$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian ada hubungan antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

c. Pengujian Hipotesis Ketiga: “Hubungan Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan”, sebagai berikut

Uji hipotesis ketiga dengan regresi, yang digunakan untuk mengetahui prediksi hubungan antara IKLIM ORGANISASI (X_1) dan DISIPLIN kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan regresi sederhana menggunakan bantuan program SPSS versi 19 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel IV.20
Hasil Pengujian Regresi Variabel IKLIM ORGANISASI (X_1) dan Variabel DISIPLIN

Kerja (X_2) Secara Bersama-Sama Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	963.557	1	963.557	138.447	.000 [*]
	Residual	403.164	58	6.960		
	Total	1367.250	59			

a, Dependent Variabel : Kinerja Karyawan
Sumber : SPSS Data Penyebaran Kuesioner

Hubungan antara iklim organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) ini juga dapat dilihat dari besarnya intersep yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 19, maka diperoleh nilai konstanta $a = 2,633$ dan $b = 1,210$ untuk X_1 dan $0,152$ untuk X_2 . Dari besarnya nilai a dan b tersebut persamaan regresinya adalah $Y = 2,633 + 1,210 X_1 + 0,152 X_2$. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa apabila iklim organisasi (X_1) meningkat sebesar 1,210 maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 1,210. Demikian juga disiplin kerja (X_2) meningkat sebesar 0,152 maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,152. Untuk mengetahui hubungan variabel iklim organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dihitung dengan teknik korelasi. Hasil perhitungan menggunakan bantuan program SPSS versi 19 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel IV.21
Hasil Pengujian Nilai Koefisien Korelasi Dan Determinasi Hubungan Variabel IKLIM ORGANISASI (X_1) dan Variabel disiplin Kerja (X_2) Secara Bersama-Sama Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.633	1.357		1.945	.057
	IKLIM ORGANISASI	1.210	.074	1.004	16.455	.000
	DISIPLIN Kerja	.152	.074	.136	2.050	.000

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi, disiplin kerja
Sumber : SPSS Data Penyebaran Kuesioner

Hasil analisis data penelitian sebagai terlihat di atas dapat dikemukakan yaitu : Terdapat hubungan positif antara iklim organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,974$, Besarnya r_{1r2y} menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y, menurut

klasifikasi tingkat hubungan sebagaimana didefinisikan dalam tabel III.6 maka hubungan antara iklim organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan variabel iklim organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) digunakan indeks koefisien determinasi. Mengingat iklim organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan (Y) dengan sendirinya variabel IKLIM ORGANISASI dan disiplin kerja karyawan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat Y . Besarnya kontribusi hubungan ini dapat dilihat dari tabel IV.23 besarnya R^2 atau R_{square} yaitu 0,949 atau 94,9%. Dan sisanya lagi sebesar 5,1% ditentukan oleh faktor lain.

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi sederhana menggunakan rumus uji F:

Tabel IV.24

**Tabel Rangkuman Analisis Regresi Dengan
Persamaan Garis**
 $Y = 2,633 + 1,210 X_1 + 0,152 X_2$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.949	.947	1.110

- a. Predictors: (Constant), iklim organisasi, DISIPLIN kerja
- b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dengan membandingkan besarnya derajat kebebasan F_{hitung} dengan F_{tabel} akan diketahui arti (makna) hubungan antara kedua variabel yang saling berhubungan tersebut. Dari hasil perhitungan terlihat bahwa $F_{hitung} = 526,583$, sedangkan $F_{tabel} = 4,01$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian hubungan antara iklim organisasi (X_1) dan disiplin kerja karyawan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan.

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis dan pembahasan data sebagaimana diuraikan pada Bab IV di penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil penelitian yang dilakukan di PT Green Deli Holidays Medandengan perhitungan program SPSS V. 17 maka diketahui bahwa seluruh

instrumen iklim organisasi (X_1), disiplin kerja karyawan (X_2) dan kinerja karyawan (Y) yang digunakan telah dinyatakan valid dan reliabel.

- a. Uji hipotesis pertama dengan regresi sederhana $r_{hitung} = 0,972$ ini menunjukkan hubungan antara iklim organisasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $31,529 > 2,000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain ada hubungan IKLIM ORGANISASI terhadap kinerja karyawan diterima dan dapat digeneralisasikan atau berlaku untuk seluruh populasi di perusahaan. Hasil uji determinasi diketahui bahwa persentase hubungan IKLIM ORGANISASI terhadap kinerja karyawan sebesar 94,5%. Dan sisanya lagi sebesar 5,5% ditentukan oleh faktor lain seperti lingkungan kerja atau pengawasan dan lainnya. Dari hasil perhitungan Uji-F yang dilakukan diketahui bahwa $F_{hitung} = 994,064 > F_{tabel} = 4,01$ maka hubungan variabel X_1 IKLIM ORGANISASI memiliki kebermaknaan dengan variabel Y kinerja karyawan.

Persamaan regresi sederhana untuk variabel X_1 iklim organisasi dapat ditemukan harga $a = 3.248$ (konstan), dan harga $b = 1,075$, sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 3,248 + 1,075X_1$

- b. Uji Hipotesis Kedua Dengan Regresi Sederhana $r_{hitung} = 0,839$ ini menunjukkan hubungan antara disiplin kerja karyawan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $11,766 > 2,000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain ada hubungan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan diterima dan dapat digeneralisasikan atau berlaku untuk seluruh populasi di perusahaan.

Hasil uji determinasi diketahui bahwa persentase hubungan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 70,5%. Dan sisanya lagi sebesar 29,5% ditentukan oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan atau gaji dan lainnya.

Dari hasil perhitungan Uji-F yang dilakukan diketahui bahwa $F_{hitung} = 138,447 > F_{tabel} = 4,01$ maka hubungan variabel X_2 disiplin kerja karyawan memiliki kebermaknaan dengan variabel Y kinerja karyawan.

Persamaan regresi sederhana untuk variabel X_2 disiplin kerja dapat ditemukan harga $a = 2.716$ (konstan), dan harga $b = 0,936$, sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 2,716 + 0,936X_1$.

c. Uji Hipotesis Ketiga dengan Regresi Ganda
Nilai koefisien korelasi ganda secara bersama-sama antara iklim organisasi dan disiplin kerja diperoleh $r_{hitung} = 0,974$, maka hubungan antara iklim organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat

Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa untuk variabel X_1 iklim organisasi diketahui bahwa $t_{hitung} = 16,455 > t_{tabel} = 2,000$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain ada hubungan variabel X_1 iklim organisasi yang nyata (signifikan) terhadap variabel Y kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel X_2 disiplin kerja diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,050 > 2,000$ sehingga dapat dikatakan ada hubungan yang nyata (signifikan) dari X_2 disiplin kerja terhadap variabel Y kinerja karyawan.

Hasil uji determinasi diketahui bahwa kontribusi hubungan iklim organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 94,9% sedangkan sisanya 5,1% dihubungkan oleh faktor lain seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, pengawasan dan lainnya yang tidak diteliti.

Dari hasil perhitungan Uji-F yang dilakukan seperti tertuang dalam tabel ANOVA diketahui harga $F_{hitung} = 526,583 > F_{tabel} = 3,16$. Sehingga dapat disimpulkan hubungan variabel X_1 iklim organisasi dan X_2 disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kebermaknaan terhadap variabel Y kinerja karyawan PT Green Deli Holidays Medan
Persamaan regresi ganda dapat diketahui harga $a = 2,633$ (konstan), dan harga $b_1 = 1,210$ dan harga $b_2 = 0,152$ sehingga dapat diketahui persamaan regresinya adalah $Y = 2,633 + 1,210 X_1 + 0,152 X_2$. Persamaan tersebut memperlihatkan bahwa IKLIM ORGANISASI (X_1) dan DISIPLIN kerja (X_2) memiliki koefisien positif berarti mempunyai hubungan searah terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y)

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.
- Edy Sutrisno, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Edisi Ke-1, Kencana Prenada Media Group.
- Gerry Dessler, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta, Index.
- Gibson, Michael, 2008, **Perilaku dan Manajemen Organisasi**, PT. Gelora Aksara Pratama.
- H. Tenan Koesmono, 2009. **Hubungan Budaya Organisasi Terhadap IKLIM ORGANISASI dan DISIPLIN Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur**. Disertasi. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Handoko, T. Hani. 2007. **Manajemen**. Cetakan Kedelapanbelas. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Herman Sofyandi, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Husein Umar, 2011, **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Ida Ayu Brahmasari, Agus Suprayetno, 2008, **Hubungan IKLIM ORGANISASI Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap DISIPLIN Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)**. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No.2, Surabaya.
- Kadarman, 2008. **Pengantar Ilmu Manajemen**. Jakarta. PT. Prenhallindo.
- Marihot Hariandja, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Siagian, Sondang P. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sri Budi Yuli, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Malang, UMM Press.
- Stanislaus Uyanto. 2006. **Pedoman Analisis Data dengan SPSS**. Graha Ilmu, Jakarta.
- Stephen Robbin P, 2007, **Perilaku Organisasi**. Edisi Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono, 2012. **Metode Penelitian Bisnis**. Edisi Revisi, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2007, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Jakarta: Gunung Agung.
- Tony Listianto, 2007. **IKLIM ORGANISASI, DISIPLIN, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**. Surakarta. Damandiri.
- Veithzal Rivai, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.