

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA AUDITORAT
UTAMA KEUANGAN NEGARA I (AKN I)
BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA**
Riyadi

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational climate (X1), work ethic (X2) and work discipline (X3) on employee performance (Y) at the Main Auditorate of State Finance I (AKN I) of the Republic of Indonesia Audit Board. The hypotheses tested in this study are: (1) It is suspected that the organizational climate variable (X1) has an effect on employee performance (Y). (2) It is suspected that the work ethic variable (X2) has an effect on employee performance (Y). (3) It is suspected that the work discipline variable (X3) has an effect on employee performance (Y). (4) It is suspected that the organizational climate variable (X1), work ethic (X2) and work discipline (X3) simultaneously have an effect on employee performance (Y). This study uses a quantitative analytical descriptive design. The sampling technique used is Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample respondents are 76 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses descriptive analysis, analysis requirements test, BLUE assumption test and hypothesis test. The results of the study obtained that: First, organizational climate has a significant influence on employee performance of 53.1%. With a very significant t-test result, where the t-count value is $9.159 > t\text{-table } 2,000$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Second, work ethic has a significant influence on employee performance of 53.1% with the t-test result where the t-count value is $9.159 > t\text{-table } 2,000$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Third, work discipline has a significant influence on employee performance of 50.1% with the t-test result where the t-count value is $8.612 > t\text{-table } 2,000$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Fourth, organizational climate, work ethic and work discipline simultaneously have a significant influence on employee performance of 60.2%. Then the regression equation found is $\hat{Y} = 5.083 + 0.344X_1 + 0.273X_2 + 0.282X_3$ and the results of the F test show that the multiple correlation between organizational climate, work ethic and work discipline with employee performance is very significant, where the Fcount value of 36.228 is greater than the Ftable value of 2.76 with a significance value of $0.000 < 0.05$.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh iklim organisasi (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: (1) Diduga variabel iklim organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). (2) Diduga variabel etos kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). (3) Diduga variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). (4) Diduga variabel iklim organisasi (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Proportionate Stratified Random Sampling, dimana sampel respondennya sebanyak 76 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, uji asumsi BLUE dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh bahwa: Pertama, iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 53,1%. Dengan hasil uji t yang sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung $9,159 > ttabel \ 2,000$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kedua, etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 53,1% dengan hasil uji t dimana diperoleh nilai thitung $9,159 > ttabel \ 2,000$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ketiga, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja pegawai sebesar 50,1% dengan hasil uji t dimana diperoleh nilai thitung 8,612 > ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Keempat, iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 60,2%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 5,083 + 0,344X_1 + 0,273X_2 + 0,282X_3$ dan hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi ganda antara iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai Fhitung 36,228 lebih besar dari nilai Ftabel 2,76 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan dalam setiap organisasi agar dapat mewujudkan visi dan misinya. Sumber daya manusia didalam organisasi merupakan faktor yang paling penting agar dapat melaksanakan fungsi didalam organisasi secara optimal. Sumber daya manusia yang bersifat aktif dan dinamis, sedangkan faktor fasilitas dan dana merupakan faktor yang bersifat pasif, sehingga tanpa ada kemampuan yang memadai dari segenap sumber daya manusia untuk mengelola fasilitas dan dana yang ada, maka keberadaan dana dan fasilitas tidak akan banyak memberikan manfaat. Oleh karena itu, masalah kinerja merupakan pusat perhatian, karena kinerja pegawai diyakini sebagai determinan terpenting bagi kinerja organisasi secara keseluruhan. Seperti halnya Simamora yang dikutip Mangkunegara (2017: 14), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor. Pertama adalah faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. Kedua yaitu faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi. Ketiga adalah faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satu faktor yang potensial berpengaruh terhadap kinerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang

baik dapat dilihat dari tingkah laku tiap orang, ikatan ataupun kerja sama yang baik, dari tiap anggotanya. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong pegawai untuk dapat bekerja dengan baik. Iklim organisasi yang kondusif di dalam sebuah organisasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dalam situasi yang menyenangkan sehingga pegawai akan dapat melakukan dengan sebaik-baiknya. Iklim organisasi yang kondusif juga mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal.

Iklim organisasi menjadi sangat penting bagi organisasi, untuk dapat menciptakan lingkungan dimana pegawai merasa dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing, oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan sebuah organisasi. Iklim organisasi memiliki hubungan yang erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi tersebut serta perilaku anggota didalamnya.

Selain iklim organisasi, etos kerja juga faktor yang memiliki peran penting dalam menentukan kinerja seorang pegawai. Etos kerja sebagai sikap yang muncul atas kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja terkait dengan sikap pekerja terhadap pekerjaannya sehari-hari, seperti dalam hal ketepatan waktu, kerja keras, dan cara menggunakan waktu luang.

Ketepatan waktu merupakan hal yang penting dalam bekerja, dimana dapat menunjukkan komitmen yang kuat dalam bekerja. Ketepatan waktu dapat dilihat dari ketepatan hadir dan pulang kerja atau didalam menyelesaikan pekerjaan. Kerja keras juga dibutuhkan untuk dapat hasil kerja yang maksimal.

Selain iklim organisasi dan etos kerja ada faktor yang memiliki peran penting dalam menentukan kinerja seorang pegawai yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan mematuhi terhadap perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut. Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit tercapainya tujuan yang maksimal (Hasibuan, 2013).

Disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai penunjang suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan, maka peran pemimpin sangat menentukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2013).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu hal yang bermanfaat besar bagi organisasi dan pegawai itu sendiri. Adanya disiplin kerja bagi organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga tujuan organisasi tercapai. Adapun bagi pegawai, disiplin kerja akan menciptakan suasana yang nyaman dan kinerja yang baik sehingga bisa menambah semangat dalam

melaksanakan tugas. Dengan demikian, pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, tenaga, pikiran yang maksimal sehingga tujuan organisasi terwujud.

Dalam kenyataannya di banyak organisasi kondisinya masih belum mendukung kinerja, seperti di Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Sampai sejauh ini umumnya iklim organisasi belum mendukung peningkatan kinerja pegawai dimana kurangnya keluasaan pegawai dalam menjalankan tugasnya, kewenangan pengambilan keputusan juga yang masih terbatas, dan kurang adanya umpan balik. Demikian juga etos kerja, juga belum maksimal dimiliki pegawai, seperti tercermin dengan kurangnya ketepatan waktu dalam masuk kerja, istirahat makan siang dan pulang yang masih ada yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah di tentukan dan jiwa kerja keras yang belum dimiliki oleh para pegawai.

Sedangkan masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya disiplin kerja pegawai ini di buktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum di selesaikan, masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk kantor, adanya pegawai yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Iklim Organisasi

Menurut Hardjana (2013:156) mendefinisikan bahwa iklim organisasi dianggap mempunyai kedudukan sebagai “jembatan” yang menghubungkan faktor-faktor organisasi dan perilaku karyawan dalam mewujudkan kinerja. Sedangkan menurut Aryadillah (2018) mendefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan konsep luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagai terhadap sifat atau karakter tempat kerja, ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu organisasi/sekolah dengan organisasi yang lainnya dan mempengaruhi orang-orang yang ada di dalamnya.

Kemudian Rivai (2010:84) mengemukakan bahwa Iklim organisasi merupakan tanggapan pegawai tentang aspek yang berhubungan dengan pekerjaan penting dari nilai-nilai organisasi meliputi tanggapan terhadap peristiwa, praktik, prosedur, jenis perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan. Sehingga iklim organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Menurut Simamora (2014:81) iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau keadaan psikologis dari sebuah organisasi.

Menurut Wirawan (2019:128) menjelaskan bahwa terdapat 5 dimensi dalam Iklim Organisasi yaitu :

- a. Responsibility (Tanggung Jawab) adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika pegawai mendapat suatu pekerjaan, pegawai yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya.
- b. Identity (Identitas) adalah perasaan memiliki (sense of belonging)

terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok didalam lingkungan kerja.

- c. Warmth (Kehangatan) adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.
- d. Support (Dukungan) adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.
- e. Conflict (Konflik) merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dialami dan dirasakan oleh anggota-anggotanya, yang mana dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja dan kinerja anggota organisasi.

2. Etos Kerja

Menurut Soedjadi (2013:12), secara lebih khusus dapat diartikan sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang telak

bersifat sakral. Menurut Sedarmayanti (2011:224) menyatakan bahwa sebuah etos kerja adalah sebuah tolak ukur untuk menilai sejauh mana tekad serta usaha untuk mencapai hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang dijalani. Usaha yang dimaksud dalam hal ini adalah etos kerja yang produktif baik dilihat dari produktivitas dirinya sendiri maupun produktivitas secara umum. Menurut Sinamo (2011:154) mengatakan bahwa etos kerja merupakan sebuah spirit, semangat dan mentalitas yang berwujud menjadi seperangkat perilaku atau tindakan yang positif seperti rajin, antusias, teliti, tekun, sabar, jujur, tertib menghargai pendidikan dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.

Etos kerja memiliki beberapa dimensi yang menjadi identitas dari etos kerja itu sendiri. Tiga dimensi utama dari etos kerja, menurut Priansa (2018:283-284), adalah:

- a. Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi.
- b. Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa.
- c. Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap yang muncul atas kesadaran diri sendiri melalui wujud perilaku kerja.

3. Disiplin Kerja

Hasibuan (2011:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi induk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Fathoni (2016:172) kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Siswanto (2011: 278) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Pada dasarnya ada banyak dimensi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

- a. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi.
- b. Taat terhadap peraturan organisasi. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan

- tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku.

4. Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (performance) adalah “Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement)”. Sedangkan Mangkunegara (2013:67) kinerja diartikan sebagai “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kemudian Taliziduhu Ndraha (2011:112), menyatakan kinerja adalah “Manifestasi dari hubungan kerakyatan antara masyarakat dengan pemerintah”. Selanjutnya Moekijat (2010:261), merumuskan kinerja adalah “Pelaksanaan pekerjaan yang telah dijalankan atau dilakukan seseorang dan telah menjadi kewajibannya”.

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Menurut John Miner dalam Fahmi (2017:134), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.

- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Deskripsi Data Variabel Penelitian iklim organisasi menunjukkan bahwa semua indikator dari dimensi dinilai sudah terpenuhi. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden, yang mana lebih banyak responden menjawab setuju dan sangat setuju dibandingkan dengan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kemudian hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi iklim organisasi terhadap kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 12,794 + 0,775X_1$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstan kinerja pegawai sebesar 12,794, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel iklim organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,775 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel iklim organisasi dengan variabel kinerja pegawai adalah 0,704.

Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,495 atau 49,5%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 49,5% dari kinerja pegawai ditentukan oleh iklim organisasi, sedangkan 50,5% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai

adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 8,516 yang lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 1 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roni Imron (2024) dari hasil penelitian bahwa berkontribusi dengan menyajikan pemahaman mendalam tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian A. Fathony Hidayat (2022) bahwa Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Deskripsi Data Variabel Penelitian etos kerja menunjukkan bahwa semua indikator dari dimensi dinilai sudah terpenuhi. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden, yang mana lebih banyak responden menjawab setuju dan sangat setuju dibandingkan dengan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kemudian hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi etos kerja terhadap kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 12,117 + 0,784X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kinerja pegawai sebesar 12,117, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel etos kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,784 satuan.

Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel etos kerja dengan variabel kinerja pegawai memiliki pengaruh yang kuat sebesar 0,729. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,531 atau 53,1%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 53,1% dari kinerja pegawai ditentukan oleh etos kerja, sedangkan 46,9% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t

menunjukkan bahwa korelasi antara etos kerja dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 9,159 yang lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 2 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh bahwa Terdapat A. Fathony Hidayat (2022) Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Deskripsi Data Variabel Penelitian disiplin kerja menunjukkan bahwa semua indikator dari dimensi dinilai sudah terpenuhi. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden, yang mana lebih banyak responden menjawab setuju dan sangat setuju dibandingkan dengan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kemudian hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 16,104 + 0,719X_3$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kinerja pegawai sebesar 16,104, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,719 satuan.

Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai memiliki pengaruh yang kuat sebesar 0,708. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,501 atau 50,1%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 50,1% dari kinerja pegawai ditentukan oleh disiplin kerja, sedangkan 49,9% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 8,612

yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 3 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A. Fathony Hidayat (2022) bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Iklim Organisasi (X1), Etos Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Deskripsi Data Variabel Penelitian kinerja pegawai menunjukkan bahwa semua indikator dari dimensi dinilai sudah terpenuhi. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden, yang mana lebih banyak responden menjawab setuju dan sangat setuju dibandingkan dengan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Kemudian hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 5,083 + 0,344X_1 + 0,273X_2 + 0,282X_3$.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa: (1) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel iklim organisasi, akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,344 kali, (2) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel etos kerja, akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,273 kali dan (3) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel disiplin kerja, akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,282 kali. Selanjutnya hasil analisis korelasi ganda pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh kuat sebesar 0,776. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,602 atau 60,2%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 60,2% dari kinerja pegawai ditentukan oleh iklim organisasi, etos kerja dan

disiplin kerja, sedangkan 39,8% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi antara iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai F_{hitung} 36,228 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,76 dengan nilai p value sebesar 0,000, sehingga p value $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Hasil uji hipotesis 4 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia Ardi Isriansyah (2024) bahwa secara simultan iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Lapas dengan kontribusi 42,2%.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,704 dan nilai koefisien determinasi sebesar 49,5%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 12,794 + 0,775X_1$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 8,516 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,729 dan nilai koefisien determinasi sebesar 53,1%. Kemudian persamaan regresi

yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 12,117 + 0,784X_2$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara etos kerjadengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 9,159 lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerjamemiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,708 dan nilai koefisien determinasi sebesar 50,1%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 16,104 + 0,719X_3$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara disiplin kerjadengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 8,612 lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,776 dan nilai koefisien determinasi sebesar 60,2%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 5,083 + 0,344X_1 + 0,273X_2 + 0,282X_3$. Selanjutnya hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi ganda antara iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerjadengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai Fhitung 36,228 lebih besar dari nilai Ftabel 2,76 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ahmad S Ruky. (2012). Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Atmodiwirio, Soebagio. (2010). Manajemen Pendidikan Indonesia. Jakarta : Ardadizya Jaya.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2012). Kinerja Guru Profesional, Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Creswell, J.W. (2013). Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darodjat, T. A. (2015). Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: PT Refika Aditama.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. (2012). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Prenada Media Group.
- _____. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : CV. Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Ginting, Desmon. (2016). Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan

- Cerdas. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- _____. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Moekijat. (2010). Manajemen Kepegawaian. Bandung : Alumni.
- Mondy R Wayne. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Muchdarsyah Sinungan. (2010). Produktivitas apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Askara.
- Ratnasari, Sri Langgeng dan Yenni Hartati. (2016). Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. Pasuruan: CV. Penerbit Kiara Media.
- Rivai, Veithzal. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2011). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- _____. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2013). Teori & praktek kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinamo, J.H. (2011). 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Soedjadi. (2013). Manajemen Personalia, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Soetopo, Hendyat. (2010). Perilaku Organisasi : Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Stephen, Robbins. (2015). Perilaku Organisasi, Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, Juni Donni.Priansa. (2018). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung:Alfabeta.
- Talaziduhu Ndraha. (2011). Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Umar, Husein. (2017). Desain Penelitian Manajemen Strategik, Jakarta : Rajawali Press.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2012). Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.