

Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Lhokseumawe

Aulia Ardi Isriansyah¹, Luthfi Luthfi², Raihan Iskandar²

¹Lapas Kelas IIA Lhokseumawe - Aceh
email: auliaardi70@gmail.com

²Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia Bireuen – Aceh
email: tgg.luthfiarongan@gmail.com ; raihaniskandar@uniki.ac.id

Article history

Received:
August 24, 2024
Accepted:
August 28, 2024
Published:
August 31, 2024

Page:
74 – 82

Keywords:

effectiveness of employee performance, organizational climate, work ethic, work discipline



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

ABSTRACT: Research was conducted on employees of the Lhokseumawe Penitentiary, to examine the contribution of performance effectiveness related to organizational climate factors, work ethic and work discipline. It is a research survey, quantitative with an associative type. Based on the path model analysis between variables, it was found; (1) organizational climate factors, work ethic and work discipline are causally interconnected. (2) the contribution of the three significant factors to the effectiveness of employee performance, with a direct and indirect influence on organizational climate of 48.99%, the work ethic factor of 55.88% and the influence of work discipline of 54.31%. (2) Simultaneously, organizational climate, work ethic and work discipline have real implications for the performance of prison employees with contributions 42,2%.

ABSTRAK: Riset di lakukan terhadap pegawai Lembaga Pemasyarakatan Lhokseumawe, untuk mengkaji kontribusi efektivitas kinerja dikaitkan dengan faktor iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja. Merupakan survei riset, secara kuantitatif dengan jenis asosiasi. Berdasarkan analisis model jalur antar variabel, ditemukan; (1) faktor faktor iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja, saling berhubungan secara kausalitas. (2) kontribusi ketiga faktor signifikan pada efektivitas kinerja pegawai, dengan pengaruh langsung dan tidak langsung iklim organisasi sebesar 48,99%, faktor etos kerja sebesar 55,88% dan pengaruh disiplin kerja sebesar 54,31%. (2) Secara simultan iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja berimplikasi nyata terhadap kinerja pegawai Lapas dengan kontribusi 42,2%.

1. Pendahuluan

Organisasi pasti menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan berjalan dengan lancar. Fahmi (2018) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.” Sedang King dalam Uno dan Lamatenggo (2014), menyebut kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Namun sela mini banyak yang mengambil referensi dari keterangan Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017) mengatakan: (1) *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. (2) *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. (3) *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan

yang diberikan oleh rekan sekerja. (4) *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. Dan (5) *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan Kasmir (2016) membagi 13 faktor, yakni kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Dalam riset di Lembaga Pemasarakatan kelas IIA kota Lhokseumawe ini, peneliti mencoba memperhatikan faktor eksternal dan internal pegawai, antara lain iklim organisasi, etos kerja dan kedisiplinan. Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. iklim organisasi juga sangat di perhatikan untuk terciptanya kinerja yang maksimal dari seorang pegawai, proses kerja dari seorang pegawai tidak akan berjalan baik dan efektif apabila iklim organisasi tidak memberikan rasa nyaman dan aman kepada pegawai, yang pada akhirnya akan menghambat proses pencapaian visi-misi dan tujuan organisasi.

Iklim organisasi yang menyenangkan akan membuat pegawai merasa senang untuk tinggal didalamnya serta terpacu untuk meningkatkan kinerja. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Kondisi semacam ini dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja serta dedikasinya pada organisasi.

Salah satu faktor iklim organisasi adalah hubungan yang saling menguntungkan, dalam arti hubungan yang terjalin baik antar sesama manusia (pegawai). Manusia seperti ini tidak merasa puas dengan apa yang didapat seperti gaji yang tinggi dan sebagainya. Karena itu salah satu tugas manajer adalah dapat menyesuaikan anatara keinginan para pegawai dengan tujuan organisasi.

Dusamping itu, faktor etos kerja bagian tak terpisahkan dengan upaya efektivitas kinerja. Tasmara (2012) menjelaskan etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Etos kerja sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh.

Ditambahkan oleh Sinamo (2015), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Jika seseorang, organisasi, atau komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya.

Etos kerja merupakan bagian dari tata nilai yang dimiliki seseorang yang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, dengan ciri-ciri yaitu disiplin, jujur, percaya diri, dan tanggung jawab (Muhammad T., Amiruddin I., Konadi W., 2023). Maka Anoraga (2014) mengataka individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

Yang terakhir, jika diharapkan hasil kerja dan prestasi baik, pegawai harus bekerja disiplin. Mulai disiplin dengan costum, jam kerja, tupoksinya, taat aturan, dan menghargai sesamanya. Penelitian M. Yusuf & Kamaruddin K (2023) menemukan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja. Juga jika adanya penurunan kinerja pegawai, diprediksi akibat banyak berasal dari dalam individu sendiri antara lain kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Penampakan faktor disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa indikator. Seperti dinyatakan Mangkunegara (2015) dalam Syahril & Konadi (2021), yang intinya kedisiplinan dapat timbul dari ada kedisiplinan waktu kerja, kepatuhan pada peraturan serta tanggungjawab. Maka banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja, yang menurut Sutrisno (2009) dalam Safwandi, S. & Konadi, W. (2023), yakni (1) kompensasi, (2) keteladanan pimpinan, (3) kepatuhan aturan yang dipegang, (4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (5) pengawasan dan perhatian kepada pegawai serta (6) Habid yang mendukung tegaknya disiplin.

Beberapa penelitian, seperti Yusuf, M. & Kamaruddin. K. (2023), dan Mursalin, K., & Kamaruddin, K. (2021) adanya pengaruh kedisiplinan kerja, baik langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja. Juga penelitian Kamaruddin. (2021) di Hotel Syariah Medan, menunjukkan Disiplin Kerja berkontribusi positif pada peningkatan Kinerja.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Lembaga Pemasarakatan kelas II A Lhokseumawe pada bulan Juli-Agustus 2024. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kuantitatif. Metode asosiatif untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Marwan, dkk, 2023) dan bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2015). Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen kuesioner yang memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

Adapun kuesioner disusun dari indikator variabelnya yang dijabarkan dalam dimensi berikut:

Tabel 1. Konsep Variabel dan Dimensi

Variabel	Dimensi	Indikator
Iklim Organisasi (sumber: Luthans dalam Simamora, 2015; Kusnan dalam Darodjat, 2015)	Tanggung Jawab	Pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil pegawai di dalam instansi
	Identitas Individu dalam Organisasi	Melaksanakan pekerjaannya sesuai SOP
	Hubungan antar pegawai	Interaksi antar pegawai dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam organisasi
	Dukungan	Pegawai saling membantu dan memberikan support antar pegawainya
	Konflik	Menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok
Etos Kerja (sumber: Tasmara, 2015; Salamun dkk. 2015)	Kerja keras	Dapat memanfaatkan waktu Tidak mengenal waktu dan jarak dan kesulitan yang dihadapi
	Disiplin	Patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan Tidak mengelak menerima sanksi-sanksi
	Jujur	Menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan
	Tanggung jawab	Pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan
	Rajin	Menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai
	Tekun	Rajin, Keras hati, Bersungguh-sungguh
Disiplin Kerja (sumber: Veithzal, 2014; Hasibuan, 2014)	Tujuan Kemampuan	Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja
	Tingkat Kewaspadaan Karyawan	Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja Menjaga dan merawat peralatan kerja
	Ketaatan pada Strandar kerja	Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya Bekerja sesuai jam kerja
	Ketaatan pada Peraturan Kerja	Pemahaman pegawai atas peraturan kerja Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja
	Etika Kerja	Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja
Kinerja Pegawai (sumber: Hasibuan, 2014)	Kuantitas	Waktu dalam bekerja Pencapaian target
	Kualitas Kerja	Kemampuan /Keterampilan Hasil Kerja
	Kerjasama	Jalinan kerja sama dengan rekan kerja Kekompakan dengan rekan kerja
	Inisiatif	Kreativitas Kegigihan bekerja untuk lebih baik

b. Objek Penelitian

Penelitian pada pegawai Lapas Kelas IIA Lhokseumawe yang berjumlah 54 orang merupakan studi kasus. Dengan katakarakteristik responden berdasarkan latar belakang sebagai berikut:

Tabel 2. Diskripsi Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase %	
Jenis Kelamin	Laki - Laki	44	81,4
	Perempuan	10	18,6
Setatus Perkawinan	Belum Menikah	2	3,8
	Menikah	47	87
	Janda/Duda	5	9,25
Umur	20 - 30 Tahun	37	68,5
	31 - 40 Tahun	10	18,6
	41 - 50 Tahun	4	7,4
	> 50 tahun	3	5,5

Pendidikan Terakhir	SMA	41	75,9
	Diploma	1	1,9
	Sarjana (S1)	12	22,2
	Pasca Sarjana (S2)	-	-
Jumlah Responden		54	100

Sumber: Data Penelitian Pegawai Lapas Kelas IIA Lhokseumawe 2024.

c. Alat Analisis

Analisis masalah menggunakan statistik inferensia dengan model analisis jalur. Dimana variabel eksogen terdiri atas iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja yang berdampak atau berimplikasi pada kinerja pegawai. Dan karena menggunakan statistik inferensial, maka dilakukan pengujian atas asumsi klasik dalam memenuhi model analisis, baik asumsi normalitas, tidak terjadi multikoleniaritas dan bebas dari heteroskedastisitas (Marwan, et al., 2023).

3. Hasil dan Pembahasan

a) Hasil Penelitian

(1). Hasil Deskriptif Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, dari 54 orang pegawai Lapas Kelas IIA Lhokseumawe, diperoleh jawaban terhadap variabel bebas dan terikat yaitu pengaruh iklim organisasi, etos kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Lhokseumawe.

Tabel 3. Deskripsi Pegawai Tentang Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Jumlah dan Persentase Jawaban setiap Pilihan				
	(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
Iklim organisasi	-	14	113	250	166
Jumlah Skor Penelitian = 2,163					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 10 butir kuisisioner x 54 responden = 2,700					
Persentase Pencapaian Iklim organisasi = 80,11%					
Etos kerja	-	22	135	270	224
Jumlah Skor Penelitian = 2,604					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 12 butir kuisisioner x 54 responden = 3,240					
Persentase Pencapaian Etos kerja = 80,37%					
Disiplin kerja	-	18	99	258	168
Jumlah Skor Penelitian = 2,172					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 10 butir kuisisioner x 54 responden = 2,700					
Persentase Pencapaian Disiplin kerja = 80,44%					
Kinerja Pegawai	-	18	125	196	96
Jumlah Skor Penelitian = 1,740					
Jumlah Skor Ideal = skor 5 x 8 butir kuisisioner x 54 responden = 2,320					
Persentase Pencapaian Kinerja Pegawai = 75%					

Sumber: Hasil Olahan Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel iklim organisasi menurut persepsi pegawai, diperoleh pencapaiannya sebesar 80,11% hal ini masuk kategori baik.
- Variabel etos kerja menurut persepsi pegawai, sudah dikelola dengan baik, mencapai 80,37%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.
- Variabel disiplin kerja yang terjadi pada pegawai, pencapaiannya sebesar 80,44%, hal ini dianggap baik.
- Variable kinerja pegawai menurut persepsi pegawai sudah cukup baik dengan pencapaian 75%.

(2). Hasil Pengujian

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji coba validitas instrumen penelitian ini dilakukan terhadap jawaban responden dengan mengkorelasikan skor butir terhadap totalnya. Dan uji realibilitas instrument dihitung dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha (α).

Hasil uji validitas instrumen penelitian sebagai berikut:

- (a). Instrumen variabel iklim organisasi, dengan 10 butir pernyataan atas dasar dimensinya yakni tanggung jawab, identitas individu dalam organisasi, hubungan antar pegawai, dukungan dan konflik, diperoleh semua butir valid dengan nilai korelasi di atas batas ambang 0,300, dimana nilai validitas maksimum 0,768 dan terendah 0,414.
- (b). Instrumen variabel etos kerja, menggunakan 12 butir pernyataan dari dimensi: kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin, dan tekundoperoleh semua butir valid di atas ambang 0,300 dengan nilai validitas maksimum 0,621 dan terendah 0,410.
- (c). Instrumen variabel disiplin kerja, menggunakan 10 butir pernyataan dari dimensi: tujuan kemampuan, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja, terbukti semua butir valid dengan nilai validitas maksimum 0,689 dan terendah 0,393.
- (d). Instrumen variabel kinerja, menggunakan 8 butir pernyataan dari dimensi: kuantitas, kualitas kerja, Kerjasama dan inisiatif, terbukti semua butir valid dengan nilai validitas maksimum 0,554 dan terendah 0,322.

Sedangkan hasil uji reliabilitasnya, yang diukur dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Pada uji ini dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6 dimana kriteria yaitu $\alpha \geq 0,6$ artinya instrumen realible (Priyatno, 2013). Hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel, sebagaimana ditunjukkan berikut ini:

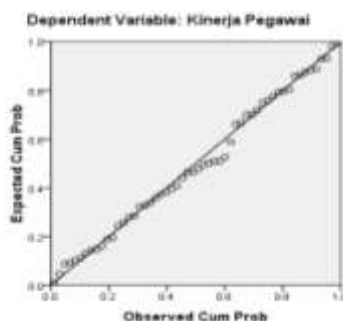
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Iklim Organisasi	0,716	10	Realible
Etos Kerja	0,645	12	Realible
Disiplin Kerja	0,732	10	Realible
Kinerja Pegawai	0,767	8	Realible

Uji Asumsi Model

Ada 3 asumsi dalam model regresi yang perlu di uji. Dimulai dari uji normalitas yang hasilnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Uji Normalitas

Memenuhi asumsi normalitas karena pada grafik normal P-Plot terlihat titik – titik mendekati garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal dan menunjukkan hasil yang sangat signifikan.

Lalu uji Multikolinearitas, dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

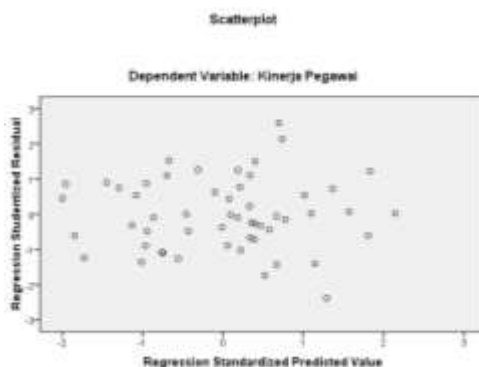
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Iklim Organisasi	.919	1.088
Etos Kerja	.903	1.107
Disiplin Kerja	.907	1.103

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

Lalu uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Hasil uji berikut ini:

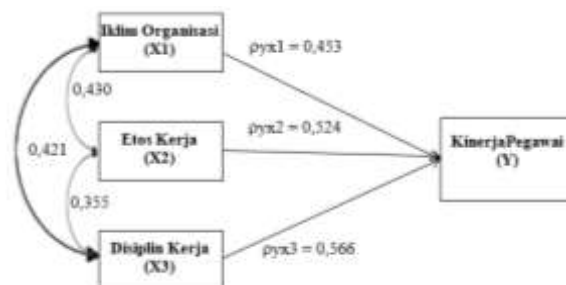


Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola antara sisaan dalam model regresi sehingga asumsi heterosidastisitas dicapai artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada model.

Model Struktural

Analisis jalur digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel eksogen (independen) terhadap variabel dependen (terikat). Hasil pengolahan data ditemukan model jalur berikut:



Gambar 3. Model Struktural antar Variabel Penelitian

Model diatas dilakukan pengujian korfisien jalurnya, dilakukan berikut:

Hipotesis 1

- Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
 Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kriteria pengujian adalah total Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,453$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,368 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 2,00. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,368 > 2,00$), maka Ho ditolak, artinya variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 2

- Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
 Ha: $\rho_{yx2} > 0$: Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Nilai koefisien jalur variabel etos kerja yakni $\rho_{yx2} = 0,524$. Diperoleh nilai t_{hitung} 4,629 sehingga Ho ditolak artinya variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 3

- Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
 Ha: $\rho_{yx3} > 0$: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Diperoleh koefisien jalur variabel disiplin kerja sebesar $\rho_{yx3} = 0,514$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,556 > t_{tabel} (2,00)$, maka H_0 ditolak, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c). Pembahasan

Berdasarkan Informasi yang terdapat model struktural diatas (Gambar 3), maka:

(1). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,453$), maka diperoleh sebesar 20,52%

Besarnya pengaruh tidak langsung iklim organisasi, melalui etos kerja terhadap kinerja pegawai, adalah $(0,453)(0,430)(0,524) \times 100\% = 14,07\%$.

Pengaruh tidak langsung iklim organisasi melalui disiplin kerja sebesar $(0,453)(0,421)(0,566) \times 100\% = 14,4\%$

Sehingga dapat dihitung besarnya pengaruh total iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, yakni sebesar 48,99%.

(2). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung etos kerja terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,524$), Sehingga besarnya pengaruh langsung adalah 27,45%.

Besarnya pengaruh tak langsung etos kerja melalui iklim organisasi sebesar $(0,524)(0,355)(0,453) \times 100\% = 13,32\%$.

Pengaruh etos kerja melalui disiplin kerja sebesar $(0,524)(0,421)(0,566) \times 100\% = 15,11\%$.

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka pengaruh total etos kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 55,88%.

(3). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur variabel ini sebesar $\rho_{yx3} = 0,514$, maka diperoleh 26,41%.

Besarnya pengaruh tak langsung disiplin kerja melalui iklim organisasi sebesar $(0,514)(0,355)(0,453) \times 100\% = 13,22\%$.

Pengaruh disiplin kerja melalui etos kerja sebesar $(0,514)(0,430)(0,524) \times 100\% = 14,68\%$.

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka pengaruh total disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 54,31%.

(4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

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

$$Y = 0,453 X_1 + 0,524 X_2 + 0,514 X_3$$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

Variabel iklim organisasi berpengaruh positif. Jika tingkat iklim organisasi meningkat 10% berdampak pada kinerja pegawai sebesar 4,53%.

Variabel etos kerja berpengaruh positif (0,524), dimana apabila pegawai memiliki totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna bagi organisasi maka akan menaikkan kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan 10% etos kerja maka akan mendukung kenaikan kinerja pegawai sebesar 5,24%.

Variabel disiplin kerja juga positif pengaruhnya, apabila disiplin kerja pegawai dalam organisasi sesuai dengan peraturan dalam instansi maka akan dapat mendukung kinerja pegawai.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R²). Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel bebas dengan variabel terikat yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.650 ^a	.422	.388	2.297

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Lhokseumawe diperoleh R sebesar 0,650 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan yang cukup kuat. Dan kontribusi faktor iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Lhokseumawe sebesar 42,2%.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan pada penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIA Lhokseumawe yakni sebesar 48,99%. Pengaruh langsung dan tidak langsung etos kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 55,88% dan pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 54,31%.
- b. Hasil analisis data, membuktikan iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIA Lhokseumawe sebesar 42,2%.
- c. Terjadi hubungan kausal antar variabel iklim organisasi dan etos kerja dengan kategori sedang (0,430). Hubungan kausal variabel etos kerja dan disiplin kerja dengan kategori rendah (0,355) dan hubungan kausal variabel disiplin kerja dan iklim organisasi dengan kategori sedang (0,421).

Daftar Pustaka

- Anoraga (2013). *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Semarang
- Darodjat, Tubagus Achmad (2015). *Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalialia*. Surabaya: Refika Aditama
- Hasibuan, Malayu (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi. Aksara. Jakarta.
- Kamaruddin. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Syariah Di Kota Medan. *Jurnal Kebangsaan*, 9(17), 55-64. <http://jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/102>
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Resfika Adiatma
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Mursalin, K., & Kamaruddin, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen. *Jurnal IndOmera*, 2(3):42-51. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i3.213>
- Priyatno, Duwi (2013). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Safwandi, S., & Konadi, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Wilayah Peusangan Kabupaten Bireuen. *Jurnal IndOmera*, 4(7), 69-78. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.345>
- Salamun, dkk. (2014). *Persepsi Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Eka Putra.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sinamo, Jansen (2015). *Etos Kerja Profesional*, Jakarta: Insitut Dha Mahardika
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Syahril, S., & Konadi, W. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. *Jurnal IndOmera*, 2(4), 1-8. <https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.217> (Original work published 18 Februari 2022)

- Tasmara, Toto (2012). *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. Penerbit: Jakarta: PT. Gama Insani
- Teuku Muhammad, Amiruddin Idris, Konadi W.(2023).Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan KabBireuen, *Singkite -Management, Businessand Entrepreneurship Journal*, 2(3):79-88. ISSN 2964-9730(Online)
- Uno, Hamzah.B, dan Nina Lamatenggo (2012). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*, Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta (ID): PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo. Persada
- Yusuf, M. & Kamaruddin. K.(2023), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Guru SMPdi Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya, *Singkite - Management, Businessand Entrepreneurship Journal*, 2(1): 12-21. ISSN 2964-9730(Online)