

**ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL HARMONY IN DI KUBU
RAYA**

Wendy Wijaya

Email : Wendy48239@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Iklm organisasi dan disiplin kerja sangat berkaitan dengan kinerja karyawan dalam organisasi serta dapat menurunkan ataupun meningkatkan kinerja dari seorang karyawan tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Hotel Harmony In di Kubu Raya yaitu sebanyak 68 responden, tetapi pada saat pengembalian kuesioner hanya sebesar 64 yang dapat digunakan dalam penelitian, karena 4 kuesioner tidak dikembalikan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Total sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan analisis koefisien determinasi (R^2). Uji t menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada uji koefisien determinasi (R^2) dengan memperoleh koefisien determinasi sebesar 0,280, yang berarti pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 28% dan sisanya 72%.

KATA KUNCI : Iklim Organisasi, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Bisnis perhotelan semakin tumbuh dan berkembang dikarenakan banyaknya daerah menjadi tujuan pariwisata. Banyak perusahaan yang berminat melakukan suatu bisnis dibidang jasa penginapan dimulai dari hotel mewah sampai dengan penginapan yang biasa. Usaha perhotelan juga dapat menunjang kegiatan para usahawan yang sedang berpegian keluar kota atau para wisatawan pada melakukan perjalanan untuk mengunjungi daerah tertentu.

Pengaruh perkembangan industri jasa seperti perhotelan cukup meningkat membuat persaingan bisnis sangat ketat. Hotel merupakan jasa pelayanan yang cukup rumit pengelolaannya, yang menyediakan berbagai fasilitas yang dapat dipergunakan oleh para tamunya selama 24 jam.

Usaha perhotelan juga dapat menunjang kegiatan para usahawan yang sedang berpegian keluar kota atau para wisatawan pada melakukan perjalanan untuk mengunjungi daerah tertentu. Hotel Haromy In Kubu Raya yang terletak di Jalan Sungai

Raya Dalam No. 79 merupakan hotel dikawasan Kubu Raya yang representative dan strategis serta mudah dijangkau.

Pada Hotel Harmony In Kubu Raya harus memperhatikan kepuasan tamu yang datang. Kepuasan tamu sangat berkaitan dengan kinerja pelayanan yang diberikan. Sehingga Hotel Harmony In Kubu Raya harus meningkatkan pelayanan yang diberikan kepada tamu, supaya tamu merasakan puas dan akan menginap kembali di Hotel Haromony In Kubu Raya tersebut. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain melalui iklim organisasi, kedisiplinan, motivasi dan peningkatan terhadap kemampuan kerja karyawan. (Lianto, 2019).

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Iklim organisasi memberikan kekuatan lingkungan yang dapat mempengaruhi organisasi.

disiplin yang merupakan cerminan tindakan kesadaran dan itikad baik yang didasarkan atas kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku guna tercapainya pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja yang berhasil guna dan berdaya guna. Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan yang dicapai seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dalam beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Lubis pada tahun 2015 mengenai variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Lubis melakukan penelitian terhadap karyawan kerja disana dengan menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengamatan observsasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap kinerja karyawan disana.

KAJIAN TEORITIS

Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2007: 122) iklim organisasi adalah presepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan

kinerja organisasi. Salah satu faktor yang dapat diandalkan untuk menciptakan keunggulan dalam suatu perusahaan atau organisasi yaitu sumber daya manusia yang potensial. Perusahaan atau organisasi yang memiliki SDM yang handal dapat menciptakan suatu yang kompetensi karyawan yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja di suatu organisasi. Untuk itu kinerja karyawan harus didukung pula oleh standar kompetensi karyawan sebagai suatu variable yang memiliki pengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Tagiuri dan Litwin (Wirawan, 2007) iklim organisasi merupakan kualitas internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian karakteristik atau sifat organisasi. Suatu organisasi dapat berjalan apabila memiliki kualitas internal organisasi yang baik. Saat iklim organisasi tercipta secara nyaman dan sesuai harapan karyawan, maka akan memunculkan sebuah suasana kerja yang menyenangkan dan menciptakan kinerja karyawan yang berujung pada sebuah perilaku keterlibatan kerja karyawan secara mendalam. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi yang masuk akal, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Menurut Stringer (Wirawan, 2007: 131), karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat 6 dimensi yang diperlukan, seperti Struktur yang merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika pekerjaan didefinisikan secara baik, dan begitu pula sebaliknya, standar-standar yang digunakan untuk mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik, tanggung jawab yang merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka pemimpin diri sendiri sehingga tidak memerlukan keputusan yang dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya, penghargaan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan dukungan terhadap kepercayaan dan saling mendukung.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lubis (2015: 75-84.) dengan hasil pembahasan dapat diberikan kesimpulan bahwa seluruh variabel independen yaitu iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap OCB maupun terhadap kinerja karyawan STIE Pasaman Simpang Empat. Kemudian Haryani (2017: 77-87) dengan Hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya iklim organisasi sekolah yang berjalan dengan kondusif adalah agar kinerja guru MTs. Swasta di Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah direncanakan oleh pihak lembaga. Selanjutnya terdapat faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja guru.

Disiplin kerja

Keith Davis dalam (Mangkunegara 2016: 129) mengemukakan bahwa Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi.”Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja karyawan dapat diukur melalui persentase di atas atau di tempat kerja. Mengukur tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat kondisi disuatu organisasi. Dapat dilihat diatas, tingkat absensi yang ada di Hotel Harmony In Kubu Raya tergolong cukup tinggi untuk setiap tahunnya, terutama sakit dan ijin. Absensi yang tinggi tentunya akan menghambat kinerja disuatu organisasi.

Terry dalam (Sutrisno 2016: 87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar maka harus diusahakan agar ada kedisiplinan baik. Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno 2016: 86), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin kerja pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari aktivitas pengendalian dalam suatu proses kerja, yang diatur secara formal, dimana organisasi mengeluarkan berbagai peraturan demi lancar dan tertibnya pegawai dalam organisasi dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

Menurut Rivai (2005) disiplin kerja dibagi dalam lima indikator yaitu kehadiran mengukur kedisiplinan pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja, ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja yang tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi, ketaatan pada standar kerja dengan melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Runtuuwu, Lopian, Dotulong (2015: 81-89), dengan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Disiplin kerja juga merupakan variabel paling dominan atau yang paling kuat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel lainnya dalam model penelitian ini.

kemudian Katiandagho, Mandey, Mananeke (2014: 1592-1602) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Kedisiplinan kerja yang ditunjukkan karyawan juga mempengaruhi kinerjanya. Karena dengan kedisiplinan yang baik dengan cara mengikuti aturan-aturan perusahaan karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2006: 9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu perlu dievaluasi atau dinilai karena penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan bagian dari proses staffing, yang dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan dan proses penilaian kerja.

Menurut Rivai (2006: 309), kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranan dalam perusahaan. Menurut Robbins (2006: 206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan

yaitu kualitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, kuantitas yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, ketepatan waktu kerja yang dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, efektivitas dengan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dan kemandirian seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indraja (2018: 71-82) dengan hasil terjadi pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik disiplin kerja maka akan semakin naik kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dan terjadi pengaruh yang positif antara iklim organisasi dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik iklim organisasi yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang ada.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan Hotel Harmony In di Kubu Raya yang berjumlah 64 responden. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan Teknik pengambilan sampel teknik Total sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan analisis koefisien determinasi (R^2).

PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Uji ini bertujuan untuk membandingkan nilai R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} . Nilai dari R_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus $df=n-2$ sehingga sampel yang dapat diolah. Data dapat dikatakan valid apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dalam hasil pengujian tersebut, hasil pengujian didapat R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} sebesar 0,246. Berarti kesimpulannya adalah variabel iklim organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan hasilnya valid.

2. Uji reliabilitas

Uji ini bertujuan untuk mengukur kuesioner, yang dimana variabel dikatakan reliabel jika memberi *cronbach's alpha* $>0,6$. Dari hasil pengujian tersebut, nilai *cronbach's alpha* untuk variabel iklim organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan adalah 0,809, 0,698, 0,613 yang melebihi 0,6. Berarti variabel iklim organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan reliabel.

3. Uji asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk memperoleh model regresi yang baik serta hasil dari pengujiannya dapat dipakai. Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas. Pada uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan data berdistribusi normal dan model regresi dinyatakan lolos dalam uji normalitas. Untuk uji multikolinieritas, nilai *tolerance* tidak ada variabel terikat yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada terjadi korelasi antar variabel terikat yaitu Iklim Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* menunjukkan hal yang sama bahwa variabel independen yaitu Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja dengan tidak memiliki nilai VIF lebih dari 10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel bebas. Maka dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Pada uji heteroskedastisitas, diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel iklim organisasi adalah sebesar 0,468 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,598. Kedua nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka model regresi ini dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas metode glejser. Untuk uji linieritas pengujian, hasil dari variabel Iklim organisasi terhadap Kinerja karyawan, dapat dilihat nilai signifikansi diperoleh nilai *Deviation from linearity* adalah 0,357 lebih besar dari 0,05. Dapat dikatakan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel iklim organisasi dengan variabel kinerja karyawan.

4. Analisis regresi linear berganda

TABEL 1
HOTEL HARMONY IN KUBU RAYA
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.939	3.802		4.981	.000
Iklm Organisasi	.294	.068	.488	4.321	.000
Disiplin Kerja	.122	.098	.141	1.252	.215

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil uji regresi linear berganda, yaitu $Y = a + 0,488 X_1 + 0,141 X_2$. Nilai koefisien regresi pada Iklm Organisasi (X_1) sebesar 0,488 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel Iklm organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien regresi Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,141 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja kakaryawan (Y).

5. Uji F

TABEL 2
HOTEL HARMONY IN KUBU RAYA
UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	231.920	2	115.960	13.235	.000 ^b
Residual	534.440	61	8.761		
Total	766.359	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Iklm Organisasi

Sumber : Output SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,235 yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,15 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (Y). Berarti secara keseluruhan bahwa variabel iklim organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan lolos uji F.

6. Uji t

TABEL 3
HOTEL HARMONY IN KUBU RAYA
UJI t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.939	3.802		4.981	.000
Iklim Organisasi	.294	.068	.488	4.321	.000
Disiplin Kerja	.122	.098	.141	1.252	.215

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Output SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh hasil nilai uji t untuk iklim organisasi dan disiplin kerja berurutan adalah sebesar 4,321 dan 1,252.

- a) Pengujian pada variabel iklim organisasi menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil diatas tersebut menggambarkan bahwa karyawan yang memiliki iklim yang tinggi seperti keadaan, kondisi, dan karakteristik lingkungan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Harmony In Kubu Raya. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang memiliki iklim organisasi tinggi pada perusahaan penginapan akan merasa keadaan, karakteristik dan keadaan lingkungan merasa menyesuaikan tempat, sehingga kinerja karyawan bekerja dengan baik.
- b) Pengujian pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa tingkat signifikansi 0,215 lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan . hasil tersebut menggambarkan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Harmony In di Kubu Raya. Arti dari tidak berpengaruh signifikan adalah data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan pada Hotel Harmony In Kubu Raya.

7. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

TABEL 4
HOTEL HARMONY IN KUBU RAYA
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.303	.280	2.9600

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Iklim Organisasi
Sumber : Output SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,280 yang berarti bahwa variabel iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 28 persen, sedangkan sisanya sebesar 72 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti pada model regresi ini oleh peneliti.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, bahwa variabel iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In Kubu Raya, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony IN di Kubu Raya. Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harmony In Kubu Raya, berarti dapat disimpulkan terdapat hubungna antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja menolak hipotesis karena tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

pada Hotel Harmony In di Kubu Raya, berarti dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Harmony In di Kubu Raya.

2. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis berdasarkan hasil penelitian pada Hotel Harmony In di Kubu Raya adalah variabel iklim organisai, harus memperhatikan agar iklim organisasi perusahaan tetap kondusif dengan menjaga karyawan yang meliputi rasa nyaman dari atasan untuk bawahan dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memutuskan suatu masalah, tidak memberikan tekanan dalam memperbaiki kinerja dan memberikan penghargaan kepada karyawan apabila kinerjanya bagus, kemudian variabel disiplin kerja, perusahaan harus tetap memperhatikan kedisiplinan kerjanya, seperti memantau absensi karyawan yang sering tidak masuk, tidak melalaikan prosedur kerja, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan, berkeja sesuatu secara efektif dan efisien, dan sopan dalam melakukan suatu pekerjaan agar meningkatkan kinerja karyawan, supaya atasan bisa menilai kinerja baik dari karyawan dan untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang masih belum digunakan didalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Haryani, Euis. "Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Manajemen Pembelajaran untuk Mewujudkan Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*. Volume 11, 2017
- Indrajaya. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah." *E-Jurnal Katalogis*, 2018
- Katiandagho, Mandey, dan Mananeke. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado." *Jurnal Emba*, Volume 2, 2014
- Lubis, Saleh. M. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja." *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Volume 3, 2015
- Mangkunegara, A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- Robbins, P. Stephen. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Jakarta:, 2006.
- Runtunuwu, Lopian, dan Dotulong. "Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perizinan Terpadu Kota Manado." *Jurnal Emba*, Volume 3, 2015
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Purnada Media Group, 2016.
- Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.