

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI
INFORMATIKA DAN PERSANDIAN (DISKOMINSA)
ACEH JAYA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**SAID MAIZAR AMBIYA
190901092**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2026 M/144 7 H**

LEMBAR PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN DISIPLIN
KERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN
PERSANDIAN (DISKOMINSA)
ACEH JAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh

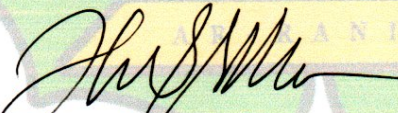
**SAID MAIZAR AMBIYA
NIM. 190901092**

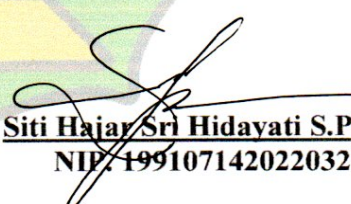
Disetujui Oleh:

Pembimbing I

جامعۃ الرانیری

Pembimbing II


Julianto, S.Ag., M.Si.
NIP. 197209021997031002


Siti Hajar Sri Hidayati S.Psi., MA
NIP. 199107142022032001

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN DISIPLIN
KERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN
PERSANDIAN (DISKOMINSA) ACEH JAYA**

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Tim Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 (S.Psi)**

Diajukan Oleh:

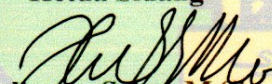
**SAID MAIZAR AMBIYA
NIM. 190901092**

Pada hari/Tanggal

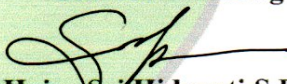
Rabu, 06 Mei 2026
18 Dzulkaidah 1447H

Tim Munaqasyah Skripsi

Ketua Sidang


Juhanto, S.Ag., M.Si.
NIP. 197209021997031002

Sekretaris Sidang


Siti Hajar Sri Hidayati S.Psi., MA
NIP. 199107142022032001

Penguji I


Harri Santoso, S.Psi., M.Ed
NIP. 198105272025211015

Penguji II


Hendri, M.Si
NIP. 198908022025211009

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**




Prof. Dr. Muslim, M. Si
NIP. 196610231994021001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN


Dengan ini saya:

Nama : Said Maizar Ambiya
NIM : 190901092
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini disebutkan dalam daftar Pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 16 April 2026
Yang Menyatakan,




Said Maizar Ambiya
NIM. 190901092

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah Segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat, sehingga peneliti menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian (Diskominsa) Aceh Jaya”. Selawat beserta salam kita sampaikan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah menyampaikan risalah, memperjuangkan islam, dan membawa kita umatnya dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini. Peneliti menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari dukungan moral dan moril dari berbagai pihak, keluarga, dan teman-teman terdekat. Maka dari itu, peneliti mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

Ucapan terimakasih untuk pintu surgaku dan cinta pertamaku. Ibunda Murni. Z, yang telah menjadi seorang ibu, sahabat, guru, dan cahaya hidup. Dari beliau peneliti belajar ketulusan, perjuangan, kesabaran tiada kata akhir, dan cinta tanpa syarat. Kasih sayang dan pengorbanannya tak akan pernah cukup digambarkan dengan sejuta kata sekalipun. Berkat do'a, kerja keras, dan keteguhannya, peneliti mampu meraih gelar sarjana. Beliau adalah guru kehidupan yang telah membentuk peneliti menjadi pribadi yang kuat,

berbakti, dan penuh syukur. Terimakasih kepada. Ayahanda Said Zainuddin, yang telah menjadi ayah sekaligus penyemangat hidup bagi peneliti, dan doa-doa yang telah ayah panjatkan tanpa peneliti tau, semoga gelar ini bisa menjadi hadiah yang membanggakan buat ayah.

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si., sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada seluruh mahasiswa di Fakultas Psikologi.
2. Bapak Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si., sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D., sebagai Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
4. Bapak Dr. Nasruddin, M.Hum., sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si., selaku Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, Ketua Sidang Munaqasyah peneliti sekaligus Pembimbing I bagi peneliti yang telah memberi banyak motivasi, arahan, waktu, dan semangat dalam menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati S.Psi., MA, selaku Sekretaris Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry sekaligus Dosen Pembimbing II, yang telah

bersedia membimbing serta memberikan banyak motivasi, masukan, dan saran bagi peneliti dalam penyusunan skripsi

7. Bapak Harri Santoso. S.Psi., M.Ed selaku dosen penguji I dan bapak Hendri. M.Si selaku dosen penguji II yang telah bersedia meluangkan waktu dalam memberikan saran dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh civitas akademika, dosen, serta staf Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, serta memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
9. Terima kasih kepada Cut Maulisa, S.E yang telah menjadi *support system* dalam setiap proses yang peneliti lalui. Terima kasih atas waktu, peran, dukungan, dan dampingan yang diberikan kepada peneliti.
10. Terimakasih kepada adik tersayang. Syarifah Rozati Nomira, Khairil Duanna, Revaldi, Ilham Maris, atas segala bentuk perhatian dan dukungan, baik dalam kata, sikap, maupun tindakan, yang selalu hadir disaat peneliti butuhkan dan menjadi penghibur dikala peneliti merasa lelah, juga yang telah memberikan warna tersendiri dalam proses ini. Kalian adalah bagian penting dari perjalanan peneliti yang mungkin tidak terlihat, tetapi selalu terasa keberadaannya.
11. Kepada keluarga besar peneliti yang dengan waktu, tenaga, dukungan moril maupun materil, telah membersamai peneliti dalam menyelesaikan skripsi maupun dalam menempuh pendidikan.
12. Sahabat dan teman yang tidak bisa peneliti ucapkan satu persatu, yang telah banyak memberi masukan dan dukungan bagi peneliti, membantu

peneliti mulai dari tahap perumusan judul hingga sampai skripsi ini rampung dan disahkan.

13. Kepada teman-teman KPM, PKL, Angkatan 2019, serta para senior dan junior yang telah banyak memberi dukungan, masukan, dan saran bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi.

14. Kepada pihak Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Aceh Jaya, yang telah menyambut peneliti dengan hangat dan memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

15. Terimakasih saya ucapkan sebesar-besarnya juga untuk do'a, bantuan dan kebaikan dari orang-orang yang turut andil dalam membantu proses penyelesaian skripsi ini sampai dengan selesai,

16. Terimakasih untuk diri sendiri, terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih telah mampu dan berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri. Meluangkan waktu dan memberikan dukungan moral maupun materil kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu peneliti hingga selesainya skripsi ini. Peneliti hanya bisa mendoakan semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan balasan tiada tara kepada semua pihak yang telah membantu peneliti. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan dapat membantu pihak-pihak yang membutuhkan.

Banda Aceh, 16 April 2026
Peneliti,

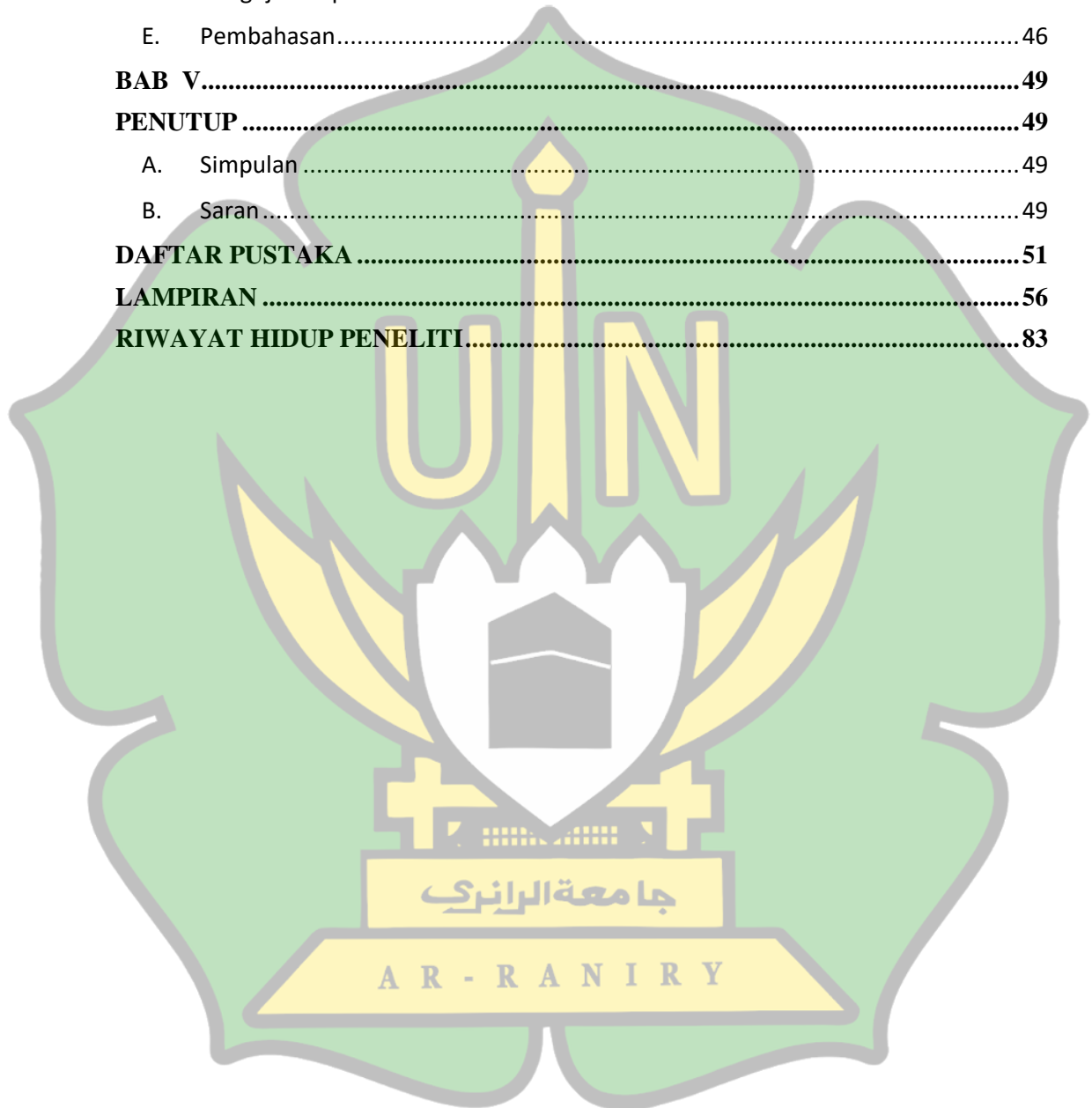
Said Maizar Ambiya
NIM. 190901092



DAFTAR ISI

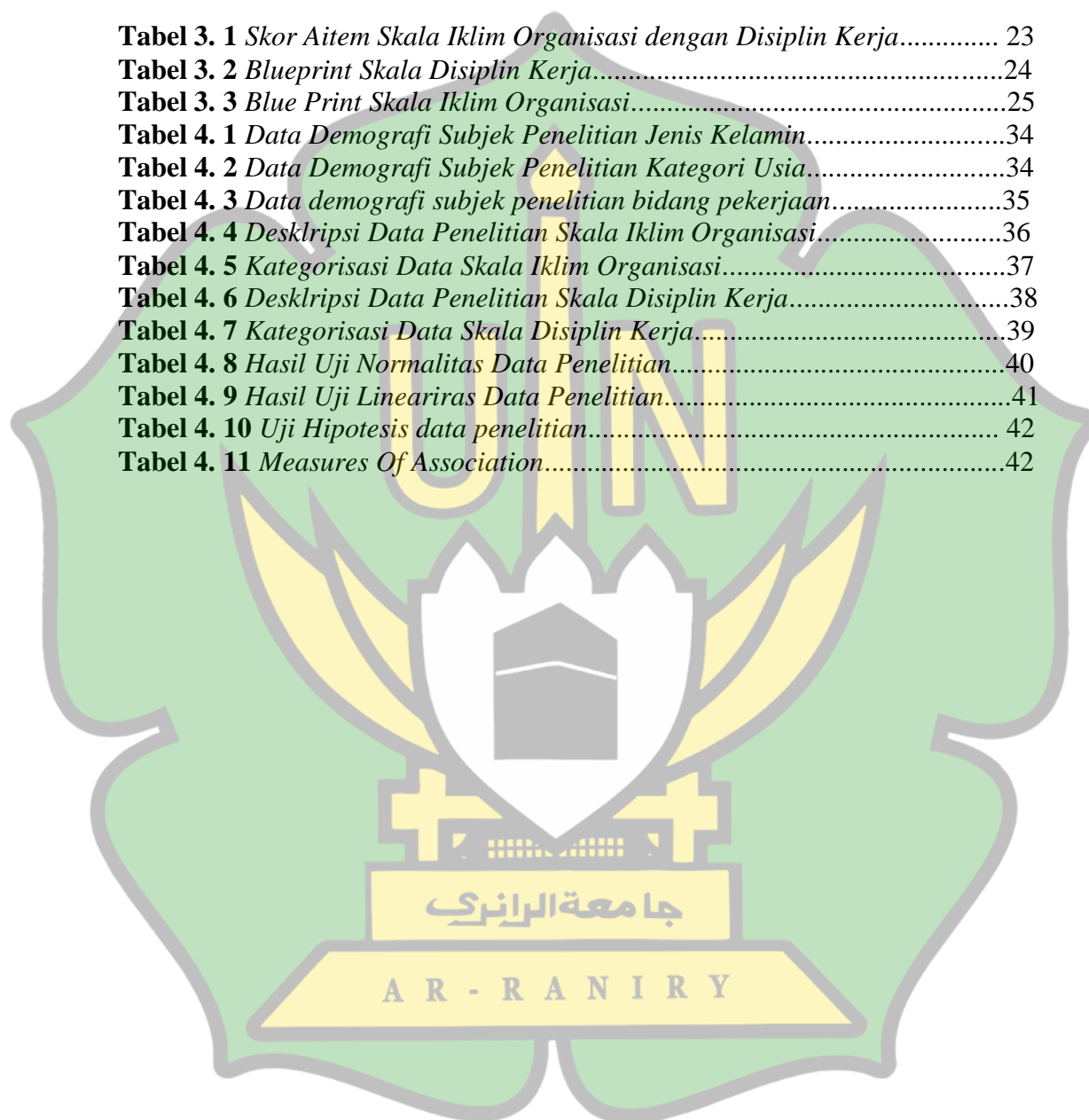
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
PRAKATA	v
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II	12
LANDASAN TEORI.....	12
A. Disiplin Kerja.....	12
B. Iklim Organisasi	15
C. Hubungan antara Iklim Kerja dengan Disiplin Kerja	19
D. Hipotesis Penelitian	21
BAB III.....	22
METODE PENELITIAN.....	22
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	22
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	22
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	22
D. Subjek Penelitian	23
E. Teknik Pengumpulan Data	24
F. Validitas, Daya Beda, dan Reliabilitas Alat Ukur	31
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	33
BAB IV.....	35
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35

A. Administrasi dan pelaksanaan penelitian	35
B. DESKRIPSI DATA PENELITIAN	36
C. Hasil Penelitian.....	38
D. Pengujian Hipotesis	43
E. Pembahasan.....	46
BAB V.....	49
PENUTUP	49
A. Simpulan.....	49
B. Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	56
RIWAYAT HIDUP PENELITI.....	83



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skor Aitem Skala Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja.....	23
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Disiplin Kerja.....	24
Tabel 3. 3 Blue Print Skala Iklim Organisasi.....	25
Tabel 4. 1 Data Demografi Subjek Penelitian Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4. 2 Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia.....	34
Tabel 4. 3 Data demografi subjek penelitian bidang pekerjaan.....	35
Tabel 4. 4 Deskripsi Data Penelitian Skala Iklim Organisasi.....	36
Tabel 4. 5 Kategorisasi Data Skala Iklim Organisasi.....	37
Tabel 4. 6 Deskripsi Data Penelitian Skala Disiplin Kerja.....	38
Tabel 4. 7 Kategorisasi Data Skala Disiplin Kerja.....	39
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Data Penelitian.....	40
Tabel 4. 9 Hasil Uji Linearitas Data Penelitian.....	41
Tabel 4. 10 Uji Hipotesis data penelitian.....	42
Tabel 4. 11 Measures Of Association.....	42



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....18



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry mengenai Pembimbing
Lampiran II	Surat Izin Penelitian dari Fakultas Psikologi UN Ar-Raniry
Lampiran III	Surat Izin atau Telah Selesai Penelitian dari Kantor Dinas Diskominsa Aceh Jaya
Lampiran IV	Kuesioner <i>Try Out</i>
Lampiran V	Tabulasi Data <i>Try Out</i>
Lampiran VI	Hasil Analisis Data <i>Try Out</i>
Lampiran VII	Kuesioner Penelitian
Lampiran VIII	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran IX	Hasil Analisis Data Penelitian
Lampiran X	Riwayat Hidup



**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN DISIPLIN
KERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN
PERSANDIAN (DISKOMINSA)
ACEH JAYA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian (Diskominsa) Aceh Jaya. Iklim organisasi merupakan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas, termasuk kedisiplinan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah Populasi dan Sampel sebanyak 60 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Diskominsa Aceh Jaya, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan uji korelasi Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja mereka. Sebaliknya, iklim organisasi yang kurang kondusif dapat berdampak pada menurunnya disiplin kerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah iklim organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, pihak instansi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, komunikatif, dan mendukung agar dapat meningkatkan kinerja serta kedisiplinan pegawai.

Kata kunci: iklim organisasi, disiplin kerja, pegawai

A R - R A N I R Y

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND
EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT THE DEPARTMENT OF
COMMUNICATION, INFORMATICS, AND CODE (DISKOMINSA)
ACEH JAYA**

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between organizational climate and employee work discipline at the Aceh Jaya Communication, Informatics, and Cryptography Service (Diskominsa). Organizational climate is an employee's perception of the work environment that can influence attitudes and behavior in carrying out tasks, including work discipline. The research method used is a quantitative approach with a correlational research type. Data were collected through distributing questionnaires with a population and sample of 60 respondents. The population in this study were all employees of Diskominsa Aceh Jaya, with a sampling technique using a saturated sampling method, which has been tested for validity and reliability. Data analysis used the Pearson correlation test. The results of the study indicate that there is a positive and significant relationship between organizational climate and employee work discipline. This means that the better the organizational climate perceived by employees, the higher their level of work discipline. Conversely, a less conducive organizational climate can have an impact on decreasing employee work discipline. The conclusion of this study is that organizational climate has an important role in improving employee discipline. Therefore, the agency is expected to be able to create a conducive, communicative and supportive work environment in order to improve employee performance and discipline.

Keywords: Organizational Climate, Work Discipline, Employee

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai atau staf adalah individu yang bekerja untuk suatu organisasi, perusahaan, atau entitas yang mempekerjakannya. Mereka biasanya dipekerjakan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan perjanjian kerja yang mereka miliki dengan pemberi kerja. Pegawai dapat beroperasi dalam berbagai sektor, seperti sektor swasta, sektor publik, organisasi nirlaba, atau sektor lainnya (Daengs, 2022).

Pegawai memiliki kumpulan pekerjaan atau tanggung jawab yang diharapkan dapat dilakukan sebagai bagian dari peran atau posisi mereka dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tugas pegawai dapat sangat bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan, industri, dan tingkat hierarki organisasi. Meski demikian, secara umum tugas pegawai adalah melaksanakan tugas secara spesifik, memenuhi target dan pencapaian tujuan, kolaborasi, mengelola dan melaporkan data, melakukan pengembangan pribadi, manajemen waktu, disiplin kerja, serta mematuhi kebijakan prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi. Tugas diciptakan bagi pegawai tentu bertujuan untuk mendukung tujuan organisasi dalam mencapai keberhasilan (Nathaniel, 2020).

Meski tugas-tugas pegawai telah diatur dalam perjanjian kerja organisasi maupun instansi, faktanya masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran dalam menjalankan peran dan tanggung jawab seperti kurangnya kedisiplinan kerja. Masih banyak keraguan dan perdebatan dalam literatur ilmiah tentang sejauh mana pegawai telah memberikan disiplin kerja yang baik dan sesuai aturan yang ditetapkan instansi.

Disiplin kerja sendiri adalah suatu keadaan tertentu dimana para individu yang tergabung dalam organisasi tunduk pada segala peraturan yang ada dengan senang hati (Afandi, 2016). Pendapat serupa juga disampaikan Mohtar (2019), yakni disiplin kerja merupakan kesadaran pribadi untuk melakukan pengawasan dan perbaikan terhadap diri sendiri apabila terjadi suatu penyimpangan terhadap aturan serta prosedur kerja. Berdasarkan pengertian dari kedua tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah suatu sikap kesadaran dalam diri individu untuk melakukan pengawasan dan perbaikan terhadap diri sendiri, sehingga ia mampu menaati peraturan serta menjalankan tanggung jawab tanpa adanya paksaan.

Offirstson (2014) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek disiplin kerja, yakni sikap mental, pengetahuan, serta perilaku. Berbeda dengan Offirstson (2014), Afandi (2016) menyatakan bahwa terdapat dua dimensi pada disiplin kerja, yakni dimensi ketaatan waktu dan dimensi tanggung jawab kerja. Disiplin kerja dapat muncul dalam diri individu karena

adanya pengaruh dari beberapa faktor. Menurut Afandi (2016), faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja ialah faktor kepemimpinan, sistem penghargaan, kemampuan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan.

Hermaya dan Yuniawan (2018) menyatakan bahwa setiap manusia selalu merasa ingin bebas dan tidak terikat oleh aturan apapun, sehingga peningkatan kedisiplinan diperlukan agar para anggota organisasi tidak bertindak semaunya sendiri. Penerapan peningkatan kedisiplinan sendiri memerlukan kondisi lingkungan yang mendukung.

Kualitas lingkungan organisasi yang dialami dan dirasakan oleh para anggota organisasi serta dapat mempengaruhi perilaku mereka disebut sebagai iklim organisasi (Kartono & Ningsih, 2019). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Lussier (2017), yakni iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh para anggota serta dapat mempengaruhi perilaku mereka.

Berdasarkan kedua pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi ialah suatu kondisi yang menggambarkan kualitas lingkungan internal organisasi yang dapat dirasakan dan dialami oleh anggota, serta mampu mempengaruhi perilakunya. Menurut Lussier (2017), keadaan iklim organisasi dapat dilihat berdasarkan dimensinya, yakni struktur, tanggung jawab, penghargaan, kehangatan, dukungan, identitas dan loyalitas organisasi, serta resiko.

Daengs (2022) menyebutkan disiplin kerja pegawai, di sisi lain, mencakup sejauh mana pegawai mematuhi aturan, norma, dan etika perusahaan dalam melaksanakan tugas mereka. Tingkat disiplin kerja dapat berdampak langsung pada produktivitas, kualitas pekerjaan, absensi, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai memiliki implikasi penting untuk kesuksesan dan kelangsungan organisasi maupun instansi.

Guna mengetahui secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan, peneliti telah melakukan studi pendahuluan berupa observasi dan wawancara dengan berbagai pegawai di Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian (Diskominsa) Aceh Jaya. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, peneliti melihat beberapa perilaku pegawai yang mengarah pada kecenderungan sikap tidak disiplin seperti datang terlambat dan beberapa tampak berkeliaran di luar jam kerja. Setelah melakukan observasi peneliti melakukan wawancara pada tiga narasumber yang merupakan pegawai di kantor tersebut. Berikut hasil wawancara yang telah dilakukan bersama M,N dan R.

Cuplikan Wawancara I : - R A N I R Y

“...jujur saya, teman saya yang kurang disiplin ini memang bikin suasana kerja jadi agak berantakan. Dia sering datang telat, nunda-nunda pekerjaan, dan kadang malah bolos tanpa alasan yang jelas. ini bikin kita yang lain jadi harus nge-backup kerjaan dia, yang ujung-ujungnya malah nambah beban buat kita semua. Padahal kita udah punya deadline ketat. Akhirnya, beberapa teman jadi mulai ikut malas-malesan, suasana kerja jadi kurang harmonis, dan kita jadi sering banget ngeluh satu sama \lain. Jadi, dampaknya tuh kerasa banget, produktivitas tim turun, dan jadi nggak kondusif buat kerja.”
(M, Wawancara Personal, 20 Maret 2024)

Cuplikan Wawancara II:

"...Wah, kalau ngomongin soal disiplin, lumayan bikin pusing sih. Kadang ada rekan kerja yang sering datang telat dan kadang suka bolos seenaknya, padahal kerjaan dia tuh lumayan penting. Akibatnya, kita jadi harus ikutan bantu kerjaan dia, bikin kerjaan kita sendiri jadi keteteran. Yang paling parah, sikap rekan kerja yang seenaknya seperti ini bikin beberapa teman lain jadi ikut-ikutan nggak disiplin. Suasana kantor jadi lebih sering tegang dan gak nyaman, karena banyak yang ngerasa kesal tapi nggak enak ngomong langsung. Produktivitas tim jadi turun dan kita jadi susah buat kerjasama dengan baik. Pokoknya, situasinya jadi gak kondusif buat kerja maksimal." (N. Wawancara Personal, 20 Maret 2024).

Cuplikan Wawancara III:

"...Ya, teman saya ini sering banget bikin kacau suasana kerja. Dia tuh sering banget telat datang, kerjaan sering ditunda, dan gak jarang juga bolos tanpa alasan jelas. Akibatnya, kita yang lain jadi sering harus lembur buat nutupin kekurangan kerjaan dia, padahal kita juga punya kerjaan sendiri yang harus dikejar. Teman-teman di tim jadi banyak yang mulai kehilangan semangat, karena rasanya gak adil aja, kita kerja keras tapi ada yang seenaknya. Suasana di kantor jadi sering tegang, komunikasi jadi terganggu, dan akhirnya produktivitas kita semua menurun. Jadinya, kerjaan yang seharusnya bisa kelar lebih cepat jadi molor terus. Belum lagi nanti waktu ada kerjaan tim, kadang Cuma beberapa yang kerja, dan kalau kerjaan gak beres semua anggota dapat imbasnya. Kita semua yang akhirnya ditegur atasan." (R, Wawancara Personal, 20 Maret 2024).

Dari hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa pegawai disana memiliki sikap tidak disiplin yang berupa sering tidak tepat waktu, sering menunda-nunda pekerjaan, tidak mengikuti aturan jam kerja yang sudah ditetapkan kantor, kurang memperdulikan pekerjaan dalam tim, dan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini kemudian berdampak pada keadaan hubungan pegawai yang kurang baik, kurang antusias, dan bahkan menurunkan semangat pekerjaan pegawai lainnya.

Wardani, Aliffa, Kurniawan dan Sunarsi (2022) pernah melakukan penelitian terhadap pegawai di PT. Indomarco Prismatama untuk mengetahui ketidakdisiplinan pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Hasilnya diketahui bahwa terdapat kurangnya pengaturan waktu, keterlambatan, dan penundaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, sehingga perusahaan harus meninjau dan mengevaluasi kembali kinerja para pegawainya. Penelitian tersebut juga memaparkan bahwa salah satu penyebab pegawai menjadi tidak disiplin adalah iklim organisasi.

Iklim organisasi mengacu pada sejumlah faktor yang menciptakan lingkungan kerja, seperti budaya perusahaan, nilai-nilai yang dipegang, komunikasi antara manajemen dan karyawan, struktur organisasi, kebijakan, dan praktik kerja. Pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di kantor telah menjadi topik perhatian di berbagai bidang manajemen dan sumber daya manusia (Kusumaputri, 2021).

Berdasarkan penelitian dan pendapat ahli yang telah ada, peneliti selanjutnya juga akan menganalisis secara lebih mendalam terkait kedisiplinan kerja pegawai, tepatnya di Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian (Diskominsa) Aceh Jaya. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dan menganalisis kualitas dan produktivitas kerja pegawai sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini juga ingin melihat bagaimana iklim organisasi memiliki potensi memengaruhi disiplin kerja mereka.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian (Diskominsa) Aceh Jaya?''.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian (Diskominsa) Aceh Jaya.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa manfaat diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan di bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi yang secara khusus membahas iklim organisasi dan disiplin kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan bacaan dan

referensi bagi para mahasiswa dalam mendapatkan informasi lain yang kemudian akan berguna untuk menjadi acuan secara khusus pada pembahasan iklim organisasi dan disiplin kerja.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai gambaran iklim organisasi dan disiplin kerja yang mungkin saja sedang dihadapi oleh para pegawai baik di instansi swasta maupun pemerintahan. Dengan begitu pegawai mendapatkan wawasan baru dan bisa memperbaiki segala permasalahan dan semakin meningkatkan pengembangan diri untuk mencapai tujuan instansi.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dimana penelitian terdahulu memiliki karakteristik yang relative sama seperti tema, bentuk penelitian, dan kajian penelitian. Walaupun memiliki kemiripan karakteristik, terdapat pula perbedaan dalam hal pengambilan subjek, jumlah subjek, variabel penelitian, maupun metode analisis data yang digunakan.

Peneliti sebelumnya Wijayanti (2017) pernah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi di Fakultas Ekonomi UNSIQ Wonosobo”. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 orang,

dengan metode penarikan sampel yakni sampling jenuh. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas kemudian pengujian uji asumsi klasik dengan uji normalitas. Setelah itu dilakukan uji regresi linier berganda. Perbedaan penelitian tersebut dengan yang peneliti lakukan terletak pada lokasi dan sampel penelitian. Peneliti tersebut melihat pengaruh iklim organisasi etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja pada pegawai, sedangkan penelitian ini berfokus pada dua variabel yaitu melihat hubungan antara iklim organisasi dan disiplin kerja pegawai.

Selanjutnya, penelitian lain juga dilakukan oleh Ilyas (2019) dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja di Kantor Sekretariat Daerah Bulukumba”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelasi. Sampel pada penelitian ini adalah 100 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, serta kuesioner sebagai alat pengumpulan data penelitian. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian tersebut dengan yang dilakukan peneliti yaitu, penelitian tersebut berfokus pada iklim organisasi, motivasi kerja, efektifitas kerja dan disiplin kerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua variabel yaitu iklim organisasi dan disiplin kerja.

Selanjutnya Wardianto (2019) juga melakukan penelitian yang hampir sama dengan judul “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja Karyawan Struktural Universitas Yudharta Pasuruan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi dan teknik pengumpulan data menggunakan skala *likert*. Terdapat perbedaan antara penelitian tersebut dengan yang dilakukan peneliti, yaitu penelitian tersebut dilakukan di instansi pendidikan sedangkan penelitian ini dilakukan di dinas pemerintahan yang memiliki budaya kerja yang berbeda dengan instansi pendidikan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh listiara dan pahlevi (2017) dengan judul “Hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai”. Penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*, dengan metode analisis regresi sederhana.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Hanafi dan zulkifli (2018) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini menggunakan teknik uji korelasi otomatis multikolobieritas. untuk mengetahui tentang penentuan koefisien determinasi, pengujian dilakukan dengan melihat koefisien determinasi.

Dengan demikian, terdapat sejumlah penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan iklim organisasi dengan disiplin kerja, namun tetap ada perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Se jauh penelusuran yang telah peneliti lakukan melalui media-media publikasi

seperti buku, jurnal, dan internet diketahui bahwa belum ditemukan judul yang sama dengan penelitian ini yakni Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian (Diskominsa) Aceh Jaya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Rahmati, Sa'adah & Aprillia, 2020) kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, disiplin kerja juga bermakna memberlakukan peraturan dan tata tertib dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan (Mulianto, Cahyadi & Widjajakusuma, 2016). Singodimedjo (dalam Rahmati, Sa'adah & Aprillia, 2020) menyebutkan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Robbins (2005) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut penelitian Guffey dan Helms(2001), disiplin kerja adalah suatu proses dimana seseorang mengontrol perilaku dalam proses mematuhi peraturan dan berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai,2004).

Yusuff (2023) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu kewajiban yang wajib ditaati oleh setiap anggota organisasi dan pekerja. Ini mengacu pada serangkaian tata tertib atau aturan yang berlaku di lingkungan kerja, yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja tetap fokus dan tidak terlibat dalam aktivitas yang tidak relevan selama jam kerja. Disiplin kerja tidak hanya menekankan ketaatan terhadap aturan, tetapi juga menunjukkan sejauh mana tanggung jawab seorang pekerja terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan Afandi (dalam Yusuff, 2023) mendefinisikan disiplin kerja sebagai serangkaian tata tertib atau peraturan yang telah ditentukan oleh manajemen organisasi.

2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2005), ada tiga aspek disiplin kerja, diantaranya yaitu:

a. Disiplin waktu

Hal ini dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhannya terhadap jam kerja, termasuk tingkat kehadiran dan kepatuhan jam kerja dengan karyawan, dan karyawan melakukan tugasnya secara tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Mengembangkan aturan dan regulasi tertulis dan tidak tertulis agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan benar, karyawan di tuntut untuk tetap setia pada komitmen yang telah ditetapkan tersebut, dalam pelaksanaan perintah atasan dan aturan prosedural yang ditetapkan dan ketaatan karyawan dalam satu set seragam lengkap yang ditentukan oleh organisasi, loyalitas berarti ketaatan karyawan.

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu bentuk tanggung jawab ialah penggunaan atau perawatan peralatan yang semaksimal mungkin sehingga dapat menunjang kelancaran aktivitas kantor dan kemampuan dalam memikul tanggung jawab seorang karyawan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Helmi (1996) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan

a. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah nilai sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang di anut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan sikap ini tercermin dalam perilaku.

b. Faktor lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka lingkungan di sekitar harus kondusif dan nyaman.

B. Iklim Organisasi

1. Definisi Iklim Organisasi

Litwin dan Stringer (dalam Kuspini, 2019) menyebutkan iklim organisasi atau suasana kerja adalah hal yang terlihat, dipikirkan, dan dirasakan oleh setiap personil sehingga diharapkan bisa melahirkan suasana kerja yang kondusif, persuasif, dan edukatif. Selain itu, Denison (dalam Rahmadani, Anwar & Rochka, 2023) menyebutkan iklim organisasi merujuk pada situasi khusus berhubungan dengan pikiran, perasaan, dan perilaku dari anggota organisasi yang dipersepsikan dan dialami oleh anggota dalam organisasi.

Porter (Dalam Rahmadani, Anwar & Rochka, 2023) juga menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan sultur dan

lingkungan sosial dimana aktivitas pencapaian tujuan berlangsung.

2. Dimensi Iklim Organisasi

Litwin dan Stringer (dalam Zamzam & Yustini, 2021) mengembangkan 8 dimensi iklim organisasi, yaitu:

a. Struktur

Dimensi ini merupakan pandangan anggota terhadap aturan dalam organisasi, seperti prosedur kebijaksanaan yang diberlakukan dalam organisasi dirasakan nyaman atau kurang nyaman, dan batasan-batasan tugas dan wewenang yang diberikan oleh atasan atau organisasi terhadap anggotanya, termasuk peluang anggota untuk berinovasi.

b. Tantangan dan Tanggung jawab

Dimensi ini merupakan ukuran persepsi anggota terhadap besarnya tanggungjawab yang dipercayakan kepada anggota organisasi yang timbul karena tersedianya tantangan kerja, tuntutan untuk bekerja dalam target, serta berkesempatan untuk merasakan prestasi. Karakter tantangan akan muncul dengan kuat dan berhubungan secara positif dengan pengembangan prestasi pegawai.

c. Kehangatan dan Bantuan

Dimensi ini menekankan kepada hubungan kerja yang baik dalam situasi kerja. Adanya dukungan yang bersifat positif dan pemberian apresiasi kepada anggota daripada sekadar pemberian penghargaan dan

hukuman, Situasi kerja menumbuhkan rasa tenteram dalam bekerja. Adanya kehangatan dalam organisasi dan dukungan pimpinan akan mengurangi kecemasan dalam bekerja.

d. Penghargaan dan Hukuman

Dimensi ini lebih menekankan kepada persepsi anggota terhadap pemberian penghargaan atau hukuman atas hasil kerja dan perilaku pegawai. Hukuman menunjukkan penolakan terhadap perilaku. Pemberian penghargaan dalam arti mendapat promosi jabatan atau bagi pegawai yang berprestasi

e. Konflik

Dimensi ini merupakan persepsi anggota terhadap kompetensi dan konflik-konflik dalam situasi kerja, serta kebijaksanaan organisasi dan menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi di dalamnya. Kemampuan pegawai dalam menghadapi konflik, termasuk strategi organisasi dalam mengelola konflik.

f. Standar Penampilan Kerja dan Harapan Kerja

Dimensi ini merupakan persepsi anggota terhadap derajat pentingnya hasil kerja yang harus dicapai dan penampilan kerja dengan organisasi dan kejelasan harapan organisasi terhadap penampilan kerja anggotanya.

g. Identitas Organisasi

Dimensi ini menekankan pada persepsi anggota terhadap derajat pentingnya loyalitas kelompok dalam diri anggota organisasi, apakah timbulnya rasa kebanggaan mampu memperbaiki penampilan kerja

individu.

h. Pengambilan Risiko

Dimensi ini merupakan persepsi anggota terhadap kebijakan organisasi tentang seberapa besar anggota diberi kepercayaan untuk mengambil risiko dalam membuat keputusan, yang timbul akibat diberikannya kesempatan untuk menyalurkan ide dan kreativitas.

3. Faktor-Faktor Yang Membentuk Iklim Organisasi

Menurut Higgins (dalam Silviani, 2020) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu;

a. Manajer atau Pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki pegawai dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

b. Tingkah Laku Karyawan

Tingkah laku mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan

untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga mengurangnya menjadi negatif. Selain itu, tingkat disiplin kerja juga merupakan satu bentuk tingkah laku karyawan dalam membentuk iklim kerja.

c. Tingkah Laku Kelompok Kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

d. Faktor Eksternal Organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang dapat membentuk iklim kerja organisasi.

C. Hubungan antara Iklim Kerja dengan Disiplin Kerja

Yusuff (2023) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu kewajiban yang wajib ditaati oleh setiap anggota organisasi dan pekerja. Ini mengacu pada serangkaian tata tertib atau aturan yang berlaku di lingkungan kerja, yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja tetap fokus dan tidak

terlibat dalam aktivitas yang tidak relevan selama jam kerja.

Menurut Higgins (dalam Silviani, 2020) disiplin kerja merupakan satu bentuk tingkah laku karyawan yang dapat membentuk iklim organisasi. Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan membentuk iklim kerja yang baik pula. Karena kedisiplinan merupakan hal utama dalam mencapai tujuan organisasi.

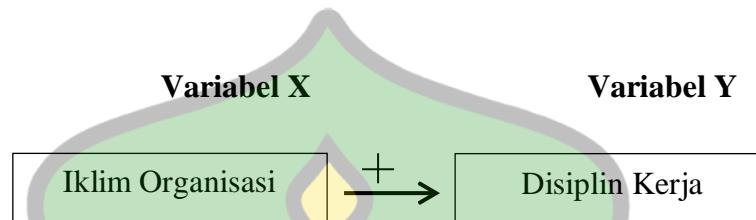
Denison (dalam Rahmadani, Anwar & Rochka, 2023) menyebutkan iklim organisasi merujuk pada situasi khusus berhubungan dengan pikiran, perasaan, dan perilaku dari anggota organisasi yang dipersepsikan dan dialami oleh anggota dalam organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah aspek penting yang hanya bisa diciptakan apabila seluruh anggota organisasi menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, termasuk salah satunya yaitu disiplin kerja.

Wardianto (2019) pernah melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja Karyawan Struktural Universitas Yudharta Pasuruan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja, yang dimana disiplin kerja berperan besar dalam membentuk iklim atau suasana yang menyenangkan ditempat kerja.

Dengan meningkatnya disiplin kerja, maka pegawai akan terindar dari tekanan-tekanan internal yang dapat terjadi selama berlangsungnya operasional kerja. Berdasarkan adanya pendapat dan penelitian terdahulu, selanjutnya peneliti ingin melakukan penelitian lanjutan terkait iklim

organisasi dengan disiplin kerja.

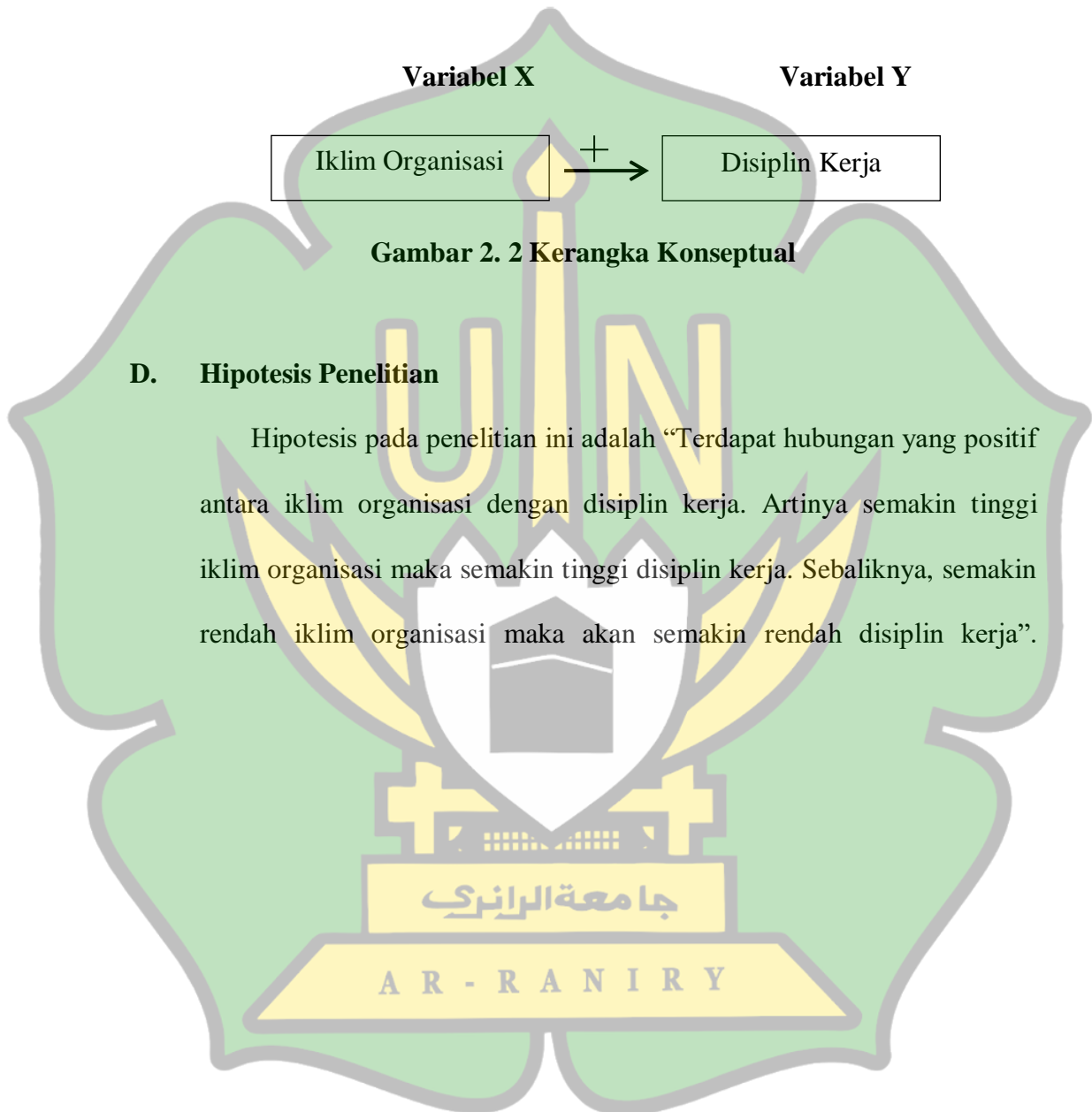
Berikut ini merupakan kerangka konseptual yang telah dirancang oleh peneliti.



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah “Terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja. Artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi maka akan semakin rendah disiplin kerja”.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode korelasi. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2005). Sedangkan metode korelasi merupakan suatu metode yang digunakan untuk melihat hubungan antara kedua variabel yang diteliti (Rukajat, 2018). Data penelitian ini berupa angka-angka dengan menggunakan analisis statistik yang kemudian diolah dengan SPSS 25,00 *for Windows*.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dibahas, maka terdapat duavariabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

3. Variabel Bebas (X) : Iklim Organisasi.
4. Variabel Terikat (Y) : Disiplin Kerja.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. Iklim Organisasi

Litwin dan Stringer (dalam Kuspini, 2019) menyebutkan iklim organisasi atau suasana kerja adalah hal yang terlihat, dipikirkan, dan dirasakan oleh setiap personil sehingga diharapkan bisa melahirkan

suasana kerja yang kondusif, persuasif, dan edukatif. Iklim organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala iklim organisasi yang dibuat oleh peneliti berdasarkan 11 dimensi yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer (dalam Zamzam & Yustini, 2021), yaitu: (1) Struktur, (2) Tantangan dan Tanggungjawab (3) Kehangatan dan Bantuan, (4) Penghargaan dan Hukuman, (5) Konflik, (6) Standar Penampilan Kerja dan Harapan Kerja, (7) Identitas Organisasi, dan (8) Pengambilan Resiko.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kesediaan dan kesadaran pegawai untuk menaati peraturan yang berlaku di Kantor Diskominsa Aceh Jaya, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Robbins (2005) menyatakan beberapa aspek disiplin kerja diantaranya: Disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab.

D. Subjek Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian (Diskominsa) Aceh Jaya sebanyak 60 orang.

b. Sampel

Sampel penelitian merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015) Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara *sampling jenuh*, yaitu teknik yang digunakan apabila menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Artinya pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi yakni sebanyak 60 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari suatu penelitian adalah untuk mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala yang bertujuan untuk melakukan pengukuran terhadap subjek (Sugiyono, 2015).

a. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah skala adopsi. Variabel iklim organisasi diukur menggunakan instrumen yang di adopsi dari penelitian (Elma Safitri, 2023) dalam skripsi yang berjudul “hubungan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai negeri sipil (PNS) Kantor Gubernur Aceh”.

Instrumen ini terdiri dari delapan dimensi yaitu struktur, tantangan dan tanggung jawab, kehangatan dan bantuan, penghargaan dan hukuman, konflik, standar penampilan dan harapan kerja, identitas dan organisasi, pengambilan resiko.

Variabel disiplin kerja diukur menggunakan instrumen yang di adopsi dari penelitian (Indah Tri Oktaviani, 2022) dalam skripsi yang berjudul “hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Wira Simetrica, Perawang” instrumen ini terdiri dari tiga aspek yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggungjawab. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi yang berbentuk skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam suatu penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2015).

Terdapat dua skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala iklim organisasi dengan skala disiplin kerja. Pada skala iklim organisasi peneliti menggunakan indicator-indikator yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer (dalam Zamzam & Yustini, 2021), sedangkan pada skala disiplin kerja peneliti menggunakan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Hasibuan (dalam Rahmati, Sa'adah & Aprillia, 2020).

Aspek dari variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator tersebut diturunkan menjadi aitem instrumen berupa pernyataan dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* adalah aitem yang mendukung secara positif terhadap satu pernyataan tertentu, sedangkan aitem *unfavorable* adalah aitem yang tidak mendukung secara positif terhadap satu pernyataan tertentu. Masing-masing skala memiliki 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut adalah penjelasan skor dan skala pada penelitian ini.

Tabel 3.2
Skor Aitem Skala Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja

Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan iklim organisasi uraian berikut:

b. Skala Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diukur dengan skala disiplin kerja yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins (2005). Peneliti menjadikan aspek-aspek tersebut sebagai landasan dalam pembuatan instrumen pengumpulan data penelitian ini karena aspek-aspek tersebut dapat mengungkapkan cara disiplin kerja dalam diri individu secara lebih luas dan mendalam, yaitu: Disiplin Waktu, Disiplin Peraturan,

Disiplin Tanggung Jawab.

Tabel 3.3

Blueprint Skala Disiplin Kerja

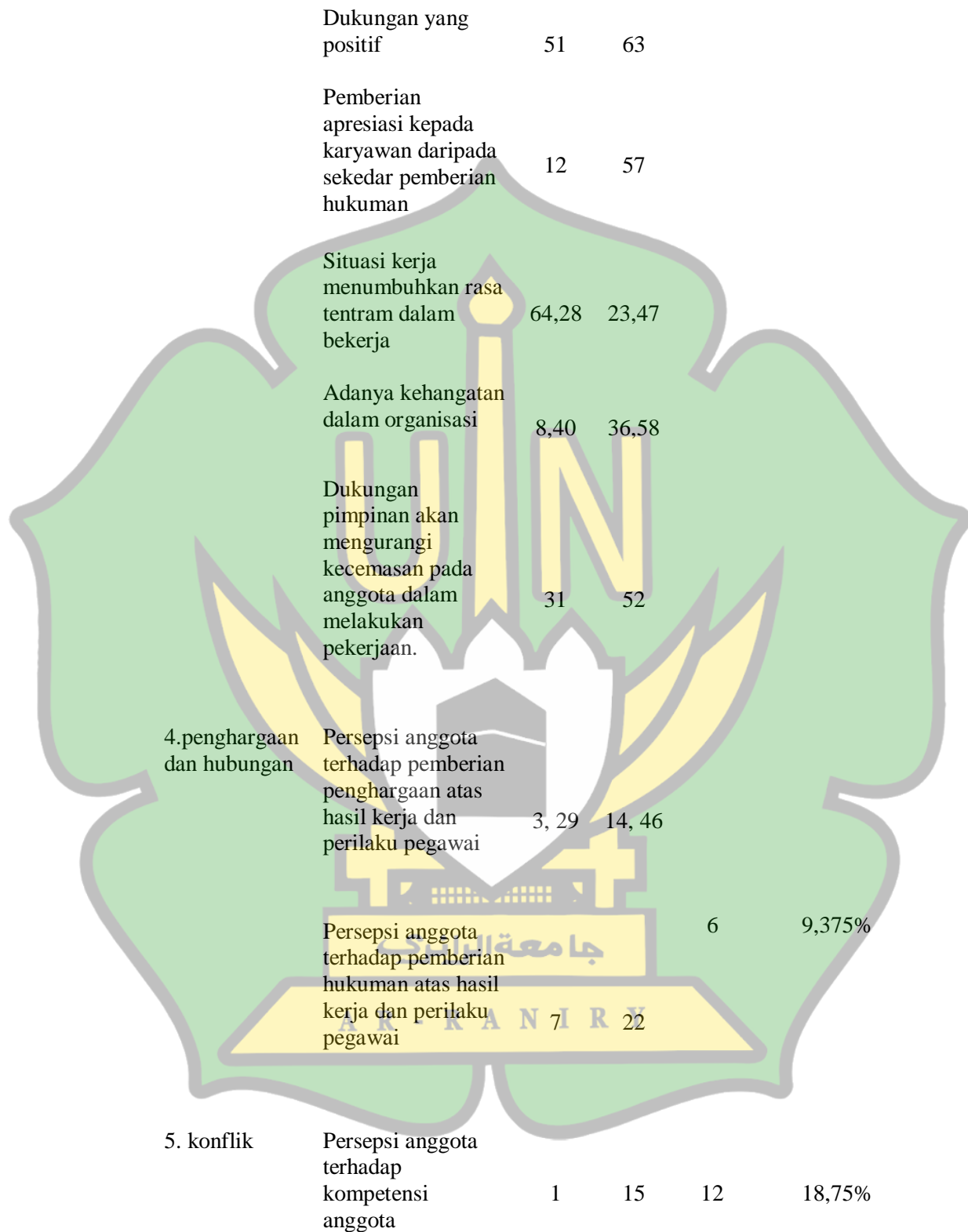
NO	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah	%
			Favourable	Unfavourable		
1.	Disiplin Waktu	Kehadiran	1,8,15	5	4	21,05%
		Taat terhadap aturan dalam pekerjaan	10,16	7,11,14	5	26,32%
2.	Disiplin Peraturan	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	2,4	3,9,12,17	6	31,58%
3.	Disiplin Tanggung Jawab	Ketaatan pada standar kerja	6,18	13,19	4	21,05%
TOTAL			9	10	19	100%

c. Skala Iklim Organisasi

Iklim organisasi dapat diukur menggunakan skala iklim organisasi yang disusun sama peneliti berdasarkan dimensi-dimensi iklim organisasi yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer (dalam Zamzam & Yustini, 2021). Peneliti menjadikan dimensi-dimensi tersebut sebagai landasan dalam pembuatan instrumen pengumpulan data penelitian ini, karena dimensi-dimensi tersebut dapat mengungkapkan iklim organisasi dalam diri individu secara lebih luas dan mendalam, yaitu: struktur, tantangan dan tanggung jawab, kehangatan dan bantuan, penghargaan dan hukuman, konflik, standar penampilan dan harapan kerja, identitas organisasi, dan pengambilan resiko.

Tabel 3.3
Blue Print Skala Iklim Organisasi

	Indikator	Aitem		Total	Persentase (%)
		F	UF		
1. struktur	Pandangan anggota terhadap prosedur kebijakan yang diterapkan dalam organisasi.	4	11		
	Pandangan anggota terhadap batas-batas tugas dan wewenang yang diberikan oleh organisasi atau atasan kepada anggotanya.	2	37	6	9,375%
	Pandangan anggota terhadap peluang untuk berinovasi	50	60		
2. tantangan dan tanggung jawab	Persepsi anggota terhadap besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada anggota organisasi sebagai hasil dari tantangan kerja yang tersedia	2, 26	56, 49		
	Persepsi anggota terhadap tuntutan untuk bekerja mencapai target	10, 38	24, 48	10	15,625 %
	Persepsi anggota terhadap kesempatan untuk mencapai prestasi	9	26		
3. kehangatan dan bantuan	Hubungan kerja yang baik di tempat kerja	36	61	16	25%





7. identitas dan organisasi	Persepsi anggota terhadap pentingnya loyalitas kelompok dalam diri anggota organisasi	33	44		
				4	6,25%
8.pengambilan resiko	Persepsi anggota terhadap rasa kebanggaan dapat meningkatkan kinerja seseorang	18	34		
	Persepsi anggota terhadap seberapa besar anggota dipercaya untuk mengambil resiko dalam membuat keputusan	42	35	4	6,25%
	Persepsi anggota terhadap kesempatan untuk menyumbangkan ide dan kreativitas	5	19		
Total		32	32	64	100%

F. Validitas, Daya Beda, dan Reliabilitas Alat Ukur

a. Uji Validitas

Penelitian ini tidak melakukan uji validitas item secara empiris dengan *CVR (Content Validity Ratio)* maupun korelasi Pearson, karena instrumen yang digunakan merupakan skala adopsi dari penelitian sebelumnya yang telah teruji validitasnya. Skala iklim organisasi diadopsi dari (Elma Safitri, 2023) dan skala disiplin kerja diadopsi dari (Indah Tri Oktaviani, 2022). Kedua instrumen tersebut telah melalui proses penyusunan indikator, uji validitas isi oleh ahli, dan uji validitas konstruk pada penelitian aslinya. Menurut (Sugiyono, 2019) instrumen

yang sudah baku dan terbukti valid serta reliabel pada penelitian terdahulu dapat digunakan kembali tanpa perlu dilakukan uji validitas ulang, sepanjang tidak terjadi perubahan substansi indikator.

Peneliti hanya melakukan *face validity* dan penyesuaian redaksi kalimat agar sesuai dengan konteks, tanpa mengubah makna dan dimensi variabel. Dengan demikian, instrumen dianggap sudah memenuhi syarat validitas isi dan konstruk untuk digunakan dalam penelitian ini. Valid berarti menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2015).

b. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas

Penelitian ini tidak melakukan uji daya beda aitem terhadap instrumen yang digunakan. Hal ini disebabkan karena kedua skala, yaitu skala iklim organisasi dan skala disiplin kerja, merupakan instrumen adopsi dari penelitian sebelumnya yang telah melalui proses seleksi aitem.

Skala iklim organisasi diadopsi dari (Elma Safitri, 2023) dan skala disiplin kerja diadopsi dari (Indah Tri Oktaviani, 2022). Kedua peneliti tersebut telah melakukan uji daya beda aitem pada tahapan pengembangan instrumennya, sehingga aitem-aitem yang digunakan dalam penelitian ini merupakan aitem yang sudah dinyatakan valid dan memiliki daya beda yang baik.

Sesuai dengan pendapat Azwar 2018, jika suatu instrumen telah baku dan teruji pada penelitian terdahulu, maka peneliti tidak perlu

melakukan uji daya beda aitem kembali selama tidak ada modifikasi pada substansi indikator dan dimensi. Peneliti hanya melakukan penyesuaian redaksi bahasa agar sesuai dengan konteks penelitian di Diskominsa Aceh Jaya, tanpa mengubah makna dan struktur aitem.

Meskipun uji daya beda tidak dilakukan, uji reliabilitas tetap dilaksanakan pada penelitian ini. Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan nilai minimal 0,70. Uji ini tetap diperlukan karena reliabilitas bersifat kontekstual dan dapat berbeda pada kelompok responden yang berbeda. Adapun untuk menghitung koefisien reliabilitas kedua skala ini, menggunakan perhitungan *Alpha Croanbach* pada SPSS versi 25,0 0 *for Windows*.

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis. Tujuannya untuk memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: **جامعة الرانيري**

1. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (dalam Sani, 2016) uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk menentukan data yang terkumpul telah terdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Teknik yang akan digunakan untuk mengetahui uji normalitas pada penelitian ini dengan

menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* melalui *SPSS 25.00 for Windows* sedangkan untuk kaidah yang akan digunakan yakni apabila $p > 0,05$ maka sebaran data normal, sebaliknya apabila $p \leq 0,05$ maka sebaran data tidak normal (Santoso, 2010).

b. Uji Linieritas

Di samping uji normalitas, perlu dilakukan pula uji linieritas terhadap data yang dikumpulkan. Uji linieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan memiliki hubungan yang linier atau tidak. Kaidah yang digunakan adalah, apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka variabel memiliki hubungan yang linier (Santoso, 2010). Pengujian linearitas dalam penelitian ini menggunakan *test for linearity*.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik *Correlation product moment*. Nilai koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila ($p < 0,05$) (Kurniawan & Yuniarto, 2016).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Administrasi dan pelaksanaan penelitian

1. Administrasi penelitian

Saat melakukan penelitian, peneliti menyiapkan surat-surat kelengkapan administrasi untuk instansi tempat penelitian yaitu Dinas Diskominsa Aceh Jaya. Pada tanggal 20 April 2026 peneliti mengajukan permohonan surat izin penelitian kepada bidang tata usaha dan bidang akademik di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry. Kemudian pada tanggal yang sama juga, peneliti mengajukan surat izin penelitian kepada tata usaha bidang administrasi di Kantor Dinas Diskominsa Aceh Jaya untuk meminta perizinan melakukan penelitian di Kantor tersebut.

2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Penelitian ini menggunakan try out terpakai (single trial administration) dimana skala identitas diri dan skala manajemen diri hanya diberikan satu kali saja pada sekelompok individu sebagai sampel (Azwar, 2009). Sampel yang digunakan untuk try out begumlah 60 sampel. Peneliti akan melakukan coba (*try out*) dengan memberikan skala iklim organisasi dan disiplin kerja kepada pegawai di kantor dinas Diskominsa Aceh Jaya. Dalam uji coba ini, item yang benar akan digunakan dalam analisis data, dan item yang salah akan dihapus dan tidak dimasukkan perhitungan.

Uji coba alat ukur dilakukan untuk mengetahui kelayakan alat ukur yang telah disusun dengan menguji tingkat validitas, indeks daya beda aitem, dan reliabilitasnya (Azwar, 2012). Tidak ada cara yang pasti untuk menentukan sampel uji coba. Secara statistik, jumlah sampel yang lebih dari 60 orang sudah cukup banyak (Azwar, 2012). Berdasarkan gagasan ini, peneliti menetapkan 60 orang sampel untuk uji coba alat ukur penelitian. Untuk menjalankan uji coba alat ukur penelitian, kuesioner yang sudah dibuat akan disebarluaskan melalui *link form Google* ke media sosial seperti *WhatsApp* dan *Instagram*.

3. Deskripsi Data Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan selama 6 hari yaitu dari tanggal 20 April 2026 sampai 26 April 2024. Proses pengambilan data ini menggunakan *google form*, dengan membagikan *link google form* melalui *Whatsapp* dan *Instagram*. Jumlah responden yang didapatkan pada penelitian ini berjumlah 60 pegawai di kantor Dinas Diskominsa. Peneliti melakukan analisis data melalui *SPSS versi 25 for windows*.

B. DESKRIPSI DATA PENELITIAN

1. Demografi Penelitian

Penelitian ini menggunakan populasi pegawai di Kantor (Diskominsa Aceh Jaya) sebanyak 60 orang, data tersebut diperoleh dari Biro Administrasi Pimpinan Kantor Diskominsa Aceh Jaya. Jumlah sampel

pada penelitian ini adalah 60. Berikut data demografi yang diperoleh pada penelitian ini.

2. Subjeck Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel laki-laki sebanyak 32 orang (53,3%) dan jumlah sampel perempuan sebanyak 28 orang (47,7%). Dapat dikatakan bahwa sampel yang mendominasi pada penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin laki-laki, sebagai mana pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Data Demografi Subjek Penelitian Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah (n)	Persentase
Laki-laki	32 orang	53,3 %
Perempuan	28 orang	47,7 %
Jumlah	60 orang	100 %

3. Subjek Berdasarkan Usia

Data demografi berdasarkan usia dalam penelitian ini mengacu pada Hurlock (2009). Menurut Hurlock (2009) masa dewasa terdiri dari tiga bagian yaitu: masa dewasa awal (*young Adult*) berkisar antara umur 18 sampai 40 tahun, masa dewasa madya (*Middle Adulthood*) berlangsung dari umur 40 sampai 60 tahun, dan masa dewasa lanjut (*Older Adult*) yang di mulai dari umur 60 tahun sampai akhir hayat. Sampel yang berusia 20-30 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase (33,3%), dan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase (35,0%), yang berusia 41-50 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase (26,7%), yang berusia

51-60 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase (5,0%), sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.2

Tabel 4.2

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia

Kategori Usia	Jumlah (n)	Persentase
20 - 30 tahun	20 orang	33,3%
31 - 40 tahun	21 orang	35,0%
41 - 50 tahun	16 orang	26,7%
51 - 60 tahun	3 orang	5,0%
Jumlah	60 orang	100%

4. Subjek Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Sampel terdiri dari pegawai dari berbagai bidang dalam dinas diskominsa aceh jaya, yang secara detail dapat dilihat pada

Tabel 4.3

Data Demografi Subjek Penelitian Bidang Pekerjaan

Kategori	Jumlah	Persentase
Sekretariat	19 orang	31,7%
TIK	15 orang	25,0%
IKP	10 orang	16,7%
Statistika/Persandian	13 orang	21,7%
Administrasi	1 orang	1,7%
Statistik	1 orang	1,7%
Jumlah	60 orang	100%

C. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategori jenjang (orsinal).

Azwar (2012) mengemukakan bahwa kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat ketegorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standard populasi (σ). Luasnya interval dari setiap kategori yang diinginkan dapat ditentukan secara subjektif selama penetapan tersebut berada dalam kategorisasi sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Hal ini karena kategorisasi ini bersifat relatif.

2. Skala Iklim Organisasi

Analisis data deskriptif berguna untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel disiplin kerja. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Data Penelitian Skala Iklim Organisasi

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmak	Xmin	Mean	SD	Xmak	Xmin	Mean	SD
Iklim Organisasi	256	64	160	32	241	151	168,57	13,23

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.3, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 64, maksimal 256, mean 160, dan standar deviasi 32. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal 151, maksimal 241, mean 168,57, dan standar deviasi 13,226. Mayoritas responden berada di kategori Sedang (98,3%), diikuti Rendah (0%) dan Tinggi (1,7%) Hasil kategorisasi variabel Iklim Organisasi menunjukkan bahwa mayoritas responden (98,3%) memiliki persepsi iklim organisasi dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa responden umumnya merasa kondisi kerja di instansi sudah cukup mendukung, meskipun masih terdapat aspek-aspek yang dapat ditingkatkan..

$$\text{Rendah} = X < M - 1SD$$

$$\text{Sedang} = M - 1SD \leq X < M + 1SD$$

$$\text{Tinggi} = M + 1SD \leq X$$

Keterangan:

X = Rentang butir pertanyaan

M = Mean (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala iklim organisasi adalah sebagaimana pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5

Kategorisasi Data Skala Iklim Organisasi

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 155,34$	0	0%
Sedang	$155,34 \leq X < 181,80$	59	98,3%
Tinggi	$181,80 \leq X$	1	1,7%
	Jumlah	60	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi di atas maka hasil dari variabel iklim organisasi menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Diskominsa Aceh Jaya mayoritas berada pada kategori Sedang dari 60 responden, secara rinci, yang berada pada kategori sedang sebanyak 59 orang (98,3%), dan pada kategori tinggi sebanyak 1 orang (1,7%). Dalam variabel ini, tidak ditemukan subjek yang masuk dalam kategori rendah.

1. Skala Disiplin Kerja

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Deskripsi Data Penelitian Skala Disiplin Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmak	Xmin	Mean	SD	Xmak	Xmin	Mean	SD
Disiplin Kerja	76	19	47,5	9,5	76	38	47,12	5,231

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

Xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmaks (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks + skor min) : 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.5, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 19, maksimal 76, mean 47,5, dan standar deviasi 9,5. Sementara data

empirik menunjukkan jawaban minimal 38, maksimal 76, mean 47,12, dan standar deviasi 5,231. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorian pada skala iklim organisasi.

$$\text{Rendah} = X < M - 1SD$$

$$\text{Sedang} = M - 1SD \leq X < M +$$

$$1SD \text{ Tinggi} = M + 1SD \leq X$$

Keterangan:

X = Rentang butir pertanyaan

M = Mean (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala iklim organisasi adalah sebagaimana pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Kategorisasi Data Skala Disiplin Kerja

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X < 41,89$	1	1,7%
Sedang	$41,89 \leq X \leq 52,35$	57	95,0%
Tinggi	$52,35 \leq X$	2	3,3%
Jumlah		60	100%

Berdasarkan tabel di atas maka hasil kategorisasi Disiplin Kerja menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Dinas Diskominsa memiliki tingkat Disiplin Kerja berada pada kategori rendah sebanyak 1 orang (1,7%), berada pada kategori sedang sebanyak 57 orang (95,0%), dan pada kategori tinggi sebanyak 2 orang (3,3%).

D. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Prasyarat

Uji prasyarat merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum uji hipotesis. UU prasyarat dalam penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji linieritas (Purwanto 2016).

2. Uji Normalitas Hasil

Uji normalitas pada penelitian ini (Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja) dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel	Koefisien K-SZ	P (Sig.)
Iklim Organisasi	0,147	0,002
Disiplin Kerja	0,259	0,000

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar .002^c dan variabel Disiplin Kerja sebesar .000^c. Karena nilai signifikansi keduanya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian untuk kedua variabel tersebut tidak berdistribusi normal.

a. Uji Linieritas

Uji linieritas menggunakan lajur test for linearity yang dapat dilihat pada tabel Anova dengan kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas hubungan kedua variabel adalah apabila $p < 0,05$ maka hubungannya linear. Hasil uji linearitas yang

dilakukan terhadap dua. variabel pada penelitian ini memperoleh data sebagaimana yang tertera pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9

Hasil Uji Linearitas Data Penelitian

Variabel	F Linearity	P
Iklm Organisasi dan Disiplin Kerja	95,900	0,000

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil uji linearitas menunjukkan nilai F-hitung sebesar 95,900 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel Iklm Organisasi dan Disiplin Kerja. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi linearity sebesar 0,000. Oleh karena nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Iklm Organisasi dan Disiplin Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa data memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap analisis regresi linear sederhana atau uji korelasi.

1. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji prasyarat yang telah dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa data penelitian tidak terdistribusi normal. Mengacu pada asumsi dasar dalam pemilihan uji statistik, maka pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik statistik non parametrik, yaitu Analisis Korelasi *Spearman's rho*.

Teknik ini dipilih karena mampu memberikan hasil analisis yang valid meskipun data tidak memenuhi asumsi distribusi normal, sehingga hasil penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis. Hasil analisis spearman correlation untuk menguji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.10
Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel	Spearman Corelation	P
Iklm Organisasi dan Disiplin Kerja	0,035	0,793

Hasil analisis korelasi Spearman Rank menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,035 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,793. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Iklm Organisasi dan Disiplin Kerja. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,035 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut berada pada kategori kuat dengan arah hubungan yang positif. Hal ini berarti semakin baik Iklm Organisasi, maka akan semakin tinggi pula Disiplin Kerja pegawai. Sumbangan relatif hasil penelitian kedua variabel dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.11
Measures Of Association

Variabel Penelitian	R-Square
Iklm Organisasi dan Disiplin Kerja	0,408

Berdasarkan tabel Measures of Association, diperoleh nilai R sebesar 0,639 yang menunjukkan hubungan kuat antara variabel Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja. Selain itu, nilai R Squared sebesar 0,408 mengindikasikan bahwa Iklim Organisasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 40% terhadap Disiplin Kerja pegawai, sedangkan 60% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja pada pegawai di Dinas Komunikasi dan Persandian Aceh Jaya. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi Spearman Rank sebesar 0,639 dengan nilai signifikansi 0,000.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Oktaviani, 2022) yang menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi kolektif pegawai mengenai lingkungan kerjanya yang kemudian membentuk perilaku mereka di tempat kerja. Ketika pegawai merasakan iklim organisasi yang mendukung, komunikatif, dan adil, maka secara psikologis mereka akan merasa termotivasi untuk mematuhi aturan serta menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Prahastho & Satwika (2020) yang menyatakan adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja, di mana anggota organisasi yang mempersepsikan iklim kerja secara positif cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi. Senada dengan hal tersebut, Khoiriyah (2022) dalam penelitiannya pada karyawan perusahaan juga menegaskan bahwa iklim organisasi yang kondusif menjadi fondasi utama dalam membentuk perilaku disiplin pegawai.

Lebih lanjut, temuan ini juga didukung oleh Hadian (2018) dan Yanti et al. (2022) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan komitmen organisasi. Keberhasilan instansi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (iklim organisasi) akan memudahkan pegawai untuk mematuhi aturan (disiplin kerja) yang telah ditetapkan. Hal ini juga diperkuat oleh Gunarta et al. (2026) dan Haloho et al. (2023) yang mengemukakan bahwa sinergi antara iklim organisasi dan disiplin kerja merupakan kunci dalam mencapai efektivitas organisasi.

Meskipun Tj (2022) dan Oktaviani (2022) menekankan bahwa disiplin kerja juga berperan dalam memediasi faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, penelitian ini tetap memberikan bukti empiris bahwa hubungan langsung antara iklim organisasi dan disiplin kerja tetap

memiliki korelasi yang kuat. Sejalan dengan perspektif Yiming et al. (2024) mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kesejahteraan psikologis, temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa ketika pegawai merasa lingkungan kerjanya aman dan suportif, disiplin kerja tidak lagi dipandang sebagai beban, melainkan sebagai bentuk profesionalisme yang muncul dari dalam diri.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kontribusi Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja adalah sebesar 47% (dilihat dari nilai R Squared 0,470). Angka ini menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan faktor yang sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan. Namun demikian, masih terdapat 53% faktor lain yang memengaruhi disiplin kerja pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut kemungkinan besar meliputi motivasi intrinsik pegawai, sistem kepemimpinan yang lebih personal, kompensasi, maupun faktor keluarga yang memengaruhi fokus pegawai saat bekerja.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan observasi lapangan, di mana pegawai yang merasa nyaman dengan rekan kerja dan atasan (iklim yang positif) cenderung lebih disiplin dalam menjalankan jam kerja. Sebaliknya, iklim yang penuh tekanan atau kurang transparan cenderung menurunkan semangat kedisiplinan mereka.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja pada pegawai di Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian (Diskominsa) Aceh Jaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (p) 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif dengan tingkat kekuatan hubungan yang kuat (nilai koefisien korelasi sebesar 0,639). Artinya, semakin baik iklim organisasi yang dipersepsikan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan. Iklim organisasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 47% terhadap disiplin kerja pegawai, sementara 53% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran sebagai berikut: Berikut beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan guna kepentingan praktis dan teoritis bagi masyarakat luas dan maupun bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan variabel yang serupa,

1. Bagi Instansi/Perusahaan

Instansi disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan iklim organisasi yang positif, seperti dengan menjaga komunikasi yang transparan antara atasan dan bawahan serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Hal ini terbukti mampu mendorong pegawai untuk memiliki disiplin kerja yang lebih baik secara profesional.

2. Bagi Pegawai/Karyawan

Diharapkan pegawai dapat terus mempertahankan sikap disiplin kerja yang positif, karena disiplin tersebut merupakan cerminan dari profesionalisme diri yang juga dipengaruhi oleh kenyamanan lingkungan kerja yang disediakan oleh instansi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah variabel dan sampel yang digunakan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang berkaitan dengan disiplin kerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kesejahteraan psikologis, serta memperluas populasi penelitian agar kontribusi pengaruhnya dapat dijelaskan lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Prismatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 111-113.
- Arikunto, S. (2005). *Manajemen penelitian*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Daengs, A. (202). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*.
- Guffey, C. J., & Helms, M. M. (2001). Effective employee discipline: A case of the Internal Revenue Service. *Public Personnel Management*, 30(1), 111–127.
- Gunarta, I. N., Suardhika, I. N., & Rihayana, I. G. (2026). Pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Saka Agung Abadi Cabang Gianyar. *EMAS*, 7(2), 227–238.
- Hadian, Z., Maleki, M., Abdi, K., Atyabi, F., Mohammadi, A., & Khaksar, R. (2018). Preparation and characterization of nanoparticle β -cyclodextrin: Geraniol inclusion complexes. *Iranian Journal of Pharmaceutical Research*, 17(1), 39–47.
- Haloho, E., Harefa, H. S., Sitompul, P., Saragih, N., & Simangunsong, E. (2023). Pengaruh servicescape dan hospitality terhadap image Perpustakaan Universitas Katolik Santo Thomas Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 23(2), 335–342.

Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422.

Hurlock-Chorostecki, C. (2009). Initial refeeding with a soft diet was better than a clear liquid diet for length of hospital stay in mild acute pancreatitis. *Evidence-Based Nursing*, 12(1), 22.

Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja Di Kantor Sekretariat Daerah. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 204-224.

Khoiriyah, U., Isfandayani, I., & Tirtajaya, M. D. (2022). Peran generasi Z dalam penguatan ekonomi kreatif. *Devosi*, 3(2), 6–14.

Kuspini, A. (2019). *Manajemen Pendidikan*. Jawa Barat: LovRinz.

Kusumaputri, S. E. (2021). *Iklim Organisasi: Perspektif Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.

Mulianto, S., Cahyadi, R. E., & Widjajakusuma, K. M. (2016). *SupervisiDiperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: Ikapi.

Nathaniel, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: Ikapi. Nazara, S. D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Teoritis dan Praktis"*. Sumatera Barat: Mitra Cendekia Media.

Oktaviani, M. (2022). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung* [Doctoral dissertation, Universitas Sangga Buana YPKP].

Oktaviani, N. (2025). *Peran fasilitas dan disiplin terhadap peningkatan kinerja SDM melalui motivasi sebagai variabel mediasi di Lembaga Pendidikan Non Formal IPI-LEPPINDO* [Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang].

Pahlevi, G., & Listiara, A. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai. *Jurnal Empati*, 6(4), 17–24.

Prahastho, G. I., & Satwika, Y. W. (2020). Hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pada anggota organisasi X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(4), 45–51.

Purwanto. (2016). *Evaluasi hasil belajar*. Pustaka Pelajar.

Rahmadani, S., Anwar, A., & Rochka, M. M. (2023). *Kepemimpinan, Iklim Organisasi Rumah Sakit, dan Kepuasan Kerja Perawat*. Jawa Tengah: NEM.

Rahmati, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jombang: Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. جامعة الرانيري

Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada. AR-RANIRY

Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Deepublish.

Robbins, Stephen.P, (2005).Teori Organisasi, Struktural, Desain dan Aplikasi. Jakarta:Archan

Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.

Santoso, Y., Torella, J. P., & Kapanidis, A. N. (2010). Characterizing single-molecule FRET dynamics with probability distribution analysis. *ChemPhysChem*, 11(10), 2209–2219.

Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Center for Academic Publishing Service. Surabaya: Unitomo Press.

Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). A developing model of relationship among service quality, consumer satisfaction, loyalty and word of mouth in Islamic banking. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 7(1), 45–58.

Tj, H. W. (2022). Disiplin kerja memediasi pengaruh budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11253–11261.

Wardani, L. S., Aliffa, S. P., Sari, V. W., Kurniawan, P., & Sunarsi, D. (2022).

Wardianto, M. (2019). Hubungan antara Iklim Organisasi Kerja dengan Kedisiplinan Karyawan. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 6(1), 54-67.

Wijayanti, R. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Di Fakultas Ekonomi Unsiq Wonosobo. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat UNSIQ*, 4(2), 187-198.

Yanti, Y., Firayanti, Y., & Saputra, E. S. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Kapuas Kabupaten Sanggau. *AKSIOMA: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 2(9), 2188–2203.

Yiming, L., Yan, L., & Jinsheng, Z. (2024). Effects of organizational climate on employee job satisfaction and psychological well-being: The role of technological influence in Chinese higher education. *BMC Psychology*, 12(1), 536.

Yuniarto, B., & Kurniawan, R. (2016). Understanding structure of poverty dimensions in east java: Bicluster approach. *Signifikan: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 289–300.

Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai. Jawa Tengah: NEM.*

Zamzam, F & Yustini, T. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasionalisasi)*. Yogyakarta: Deepublish.



LAMPIRAN

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-250/Un.08/FPsi/Kp.00.4/02/2026

TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2025/2026
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2025/2026 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap dibenarkan sebagai Pembimbing Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 05 Februari 2026.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

Pertama : Menunjuk Saudara 1. Julianto, S.Ag., M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., MA Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Said Maizar Ambiya
NIM/Prodi : 190901092 / Psikologi
Judul : Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian (DISKOMINSA) Aceh Jaya

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2026.

Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.

Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

جامعة الرانيري

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 06 Februari 2026

A R - R



Dekan Fakultas Psikologi,

Muslim

Tembusan :
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-695/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/4/2026

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

KEPALA DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA dan PERSANDIAN ACEH JAYA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 190901092

Nama : Said Maizar Ambiya

Program Studi/Jurusan : Psikologi

Alamat : Desa Alue Ambang Kec.Teunom Kab.Aceh Jaya

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN PERSANDIAN (DISKOMINSA) ACEH JAYA.**

Banda Aceh, 15 April 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.

NIP. 197004201997031001

Berlaku sampai : 16 Mei 2026

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH JAYA
DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA DAN PERSANDIAN

Jln. Mahkota Kuala Meurisi No. - Telepon/Faksimili (0654) -

CALANG

Kode Pos 23654

Calang, 29 April 2026 M
11 Zulqaidah 1447 H

Nomor : 555/072/2026
Lampiran : -
Perihal : Keterangan sudah Melakukan
Penelitian An. Said Maizar
Ambiya.

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
di -
Banda Aceh

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : B-670/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/4/2026
,tanggal 13 April 2026. Yang di tujukan kepada kami Perihal Izin Penelitian, maka berkenaan
hal tersebut dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SAID MAIZAR AMBIYA
NIM : 190901092
Judul : HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN DISIPLIN
KERJA KARYAWAN DI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN
PERSANDIA (DISKOMINSA) ACEH JAYA.

Benar mahasiswa yang namanya tersebut diatas telah melakukan Penelitian pada Dinas
Komunikasi, Informatika Dan Persandian Kabupaten Aceh Jaya sesuai dengan Judul
Skripsinya.

Demikian keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dimaklumi dan
dipergunakan seperlunya.

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y
KEPALA DINAS KOMUNIKASI,
INFORMATIKA DAN PERSANDIAN
KABUPATEN ACEH JAYA



JUANDA, S.Pd.I., M.Pd

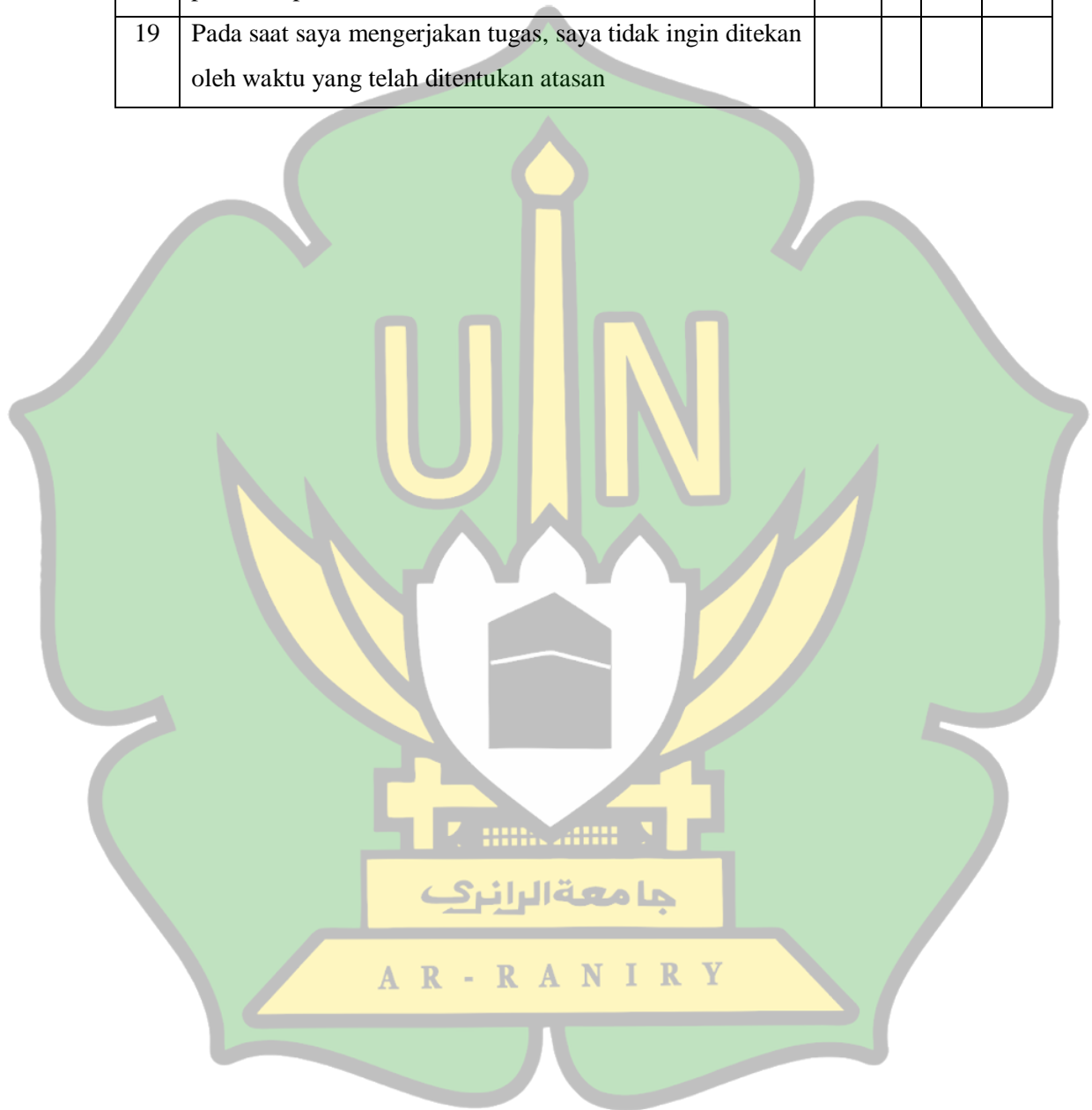
Pembina Utama Muda

NIP. 19780616 200312 1 006

SKALA DISIPLIN KERJA

No.	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai				
2	Jika saya diberikan pekerjaan oleh atasan, saya akan mengerjakan sesuai instruksi				
3	Jika bisa, saya lebih memilih tidur dari pada bekerja				
4	Saya menjaga sikap K3(Kesehatan dan Keselamatan Kerja) yang baik didalam lingkungan perusahaan				
5	Hadir tepat waktu bukanlah prioritas saya				
6	Setiap pekerjaan yang menjadi tugas saya, akan saya selesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan				
7	Ketika bekerja saya tidak menggunakan (APD) alat pelindung diri dengan benar.				
8	Saya pulang kerja sesuai dengan jam/waktu yang di tetapkan perusahaan				
9	Jika bisa, saya akan memilih bersantai santai ketimbang menyelesaikan pekerjaan				
10	Saya menggunakan seragam kerja yang sudah ditentukan perusahaan				
11	Pada saat jam kerja, mencuri waktu untuk beristirahat tidak ada salahnya				
12	Saya tidak memperdulikan sikap K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dilingkungan perusahaan				
13	Saya ceroboh dan tidak bisa menggunakan peralatan perusahaan				
14	Saya tidak suka memakai pakaian rapi ketempat kerja				
15	Apabila saya tidak masuk bekerja saya akan meminta izin sesuai dengan prosedur perusahaan				
16	Saya mengikuti kegiatan breafing sebelum bekerja				
17	Ketika bekerja, saya langsung mengerjakan sebuah				

	pekerjaan tanpa harus mengikuti instruksi dan prosedur yang ada				
18	Saya selalu berhati hati bekerja jika menggunakan peralatan perusahaan				
19	Pada saat saya mengerjakan tugas, saya tidak ingin ditekan oleh waktu yang telah ditentukan atasan				



SKALA IKLIM ORGANISASI

Pernyataan	SS	S	TS	STS
1. Menurut saya orang-orang yang bekerja di kantor ini sudah bekerja sesuai dengan kompetensi yang ada				
2. Saya merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan saya walaupun <i>deadline</i> pekerjaan tiba-tiba dipercepat				
3. Menurut saya organisasi sudah memberikan bonus yang sesuai kepada anggotanya ketika berhasil melakukan pekerjaan dengan baik				
4. Menurut saya prosedur kebijakan yang diberlakukan dalam organisasi mendukung proses yang dilakukan ASN				
5. Menurut saya organisasi memberikan kesempatan kepada anggota untuk menyampaikan ide-ide untuk kemajuan organisasi				
6. Menurut saya anggota organisasi harus menggunakan pakaian yg rapi				
7. Menurut saya organisasi memberikan hukuman kepada para anggota yang tidak menaati peraturan				
8. ASN di kantor ini saling percaya satu sama lain				
9. Menurut saya semua ASN di kantor ini diberi kesempatan untuk meraih prestasi				
10. Saya merasa pekerjaan yang diberikan kepada saya dapat saya selesaikan sesuai dengan target				
11. Menurut saya prosedur kebijakan yang diberlakukan dalam organisasi memberatkan ASN				
12. Kantor ini mengapresiasi pekerjaan kami walaupun terkadang kami membuat kesalahan				
13. Saya merasa dukungan dari pimpinan dapat mengurangi kecemasan dalam bekerja				
14. Menurut saya organisasi tidak memberikan penghargaan atau bonus ketika pegawai melakukan pekerjaan dengan baik				
15. Menurut saya orang-orang yang bekerja di kantor ini bukan karena kompetensi, melainkan karena ada hubungan koneksi dengan orang-orang tertentu				
16. Menurut saya ketika organisasi sedang menghadapi konflik,				

organisasi melakukan musyawarah bersama				
17. Menurut saya organisasi mempunyai aturan yang jelas tentang pakaian				
18. Saya merasa puas jika mempunyai kinerja yang baik				
19. Menurut saya organisasi tidak memberi kesempatan untuk menyalurkan ide-ide untuk kemajuan organisasi				
20. Menurut saya organisasi tidak peduli mengenai pakaian anggotanya				
21. Menurut saya ASN di kantor ini mampu menghadapi konflik yang terjadi				
22. Menurut saya organisasi tidak pernah memberikan sanksi bagi orang yang melanggar aturan				
23. Saya tidak nyaman bekerja, karena lingkungan kantor ini sangat kotor				
24. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak mencapai target				
25. Menurut saya organisasi memberikan batasan-batasan tugas dan wewenang yang sesuai kepada anggotanya				
26. Menurut saya anggota organisasi harus siap jika dipindahkan ke bidang yang tak sesuai <i>skill</i> nya				
27. Menurut saya hanya ASN yang dekat dengan atasan yang diberi kesempatan untuk berprestasi dalam bekerja				
28. Suasana di kantor ini sangat tenang, sehingga membuat saya bekerja lebih fokus				
29. Menurut saya organisasi memberikan penghargaan kepada ASN yang berprestasi				
30. Menurut saya situasi dalam lingkungan kerja baik-baik saja tanpa adanya konflik				
31. Menurut saya ketika sedang menghadapi konflik, anggota organisasi tidak mencari sumber akar permasalahannya, sehingga masalah yang terjadi berlarut-larut				
32. Menurut saya anggota organisasi harus mencapai hasil kerja yang maksimal				
33. Menurut saya anggota organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi				

34. Perasaan saya biasa saja walaupun saya mempunyai kinerja yang baik				
35. Menurut saya anggota tidak diberi kepercayaan dalam pengambilan keputusan				
36. ASN di kantor ini saling mencurigai satu sama lain				
37. Menurut saya organisasi memberikan tugas di luar deskripsi tugas anggotanya				
38. Menurut saya dengan bekerja dalam target, pekerjaan lebih efektif dan cepat selesai				
39. Saya merasa adanya hubungan kerja yang baik di kantor ini				
40. ASN di kantor ini bersikap ramah terhadap satu sama lain				
41. Menurut saya organisasi tidak melakukan musyawarah ketika sedang menghadapi konflik				
42. Menurut saya organisasi memberikan kepercayaan kepada anggota dalam pengambilan keputusan				
43. Menurut saya ASN di kantor ini tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga hasil kerja yang didapat tidak memuaskan				
44. Menurut saya anggota organisasi tidak peduli terhadap tujuan organisasi yang ada di kantor ini				
45. Menurut saya situasi kerja di sini sering diwarnai dengan konflik				
46. Menurut saya organisasi tidak pernah menghargai ASN yang berprestasi				
47. Kantor ini sangat bising, sehingga membuat saya menjadi tidak fokus bekerja				
48. Menurut saya bekerja dalam target membuat saya terburu-buru dalam bekerja				
49. Menurut saya, saya tidak siap jika dipindahkan ke bidang yang bukan skill saya				
50. Menurut saya kesempatan yang diberikan kantor ini cukup memadai untuk meningkatkan inovasi ASN				
51. Saya mendapat dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas sehari-hari				
52. Menurut saya pimpinan tidak pernah mendukung saya untuk				

mengurangi kecemasan dalam bekerja				
53. Menurut saya dalam melakukan penyelesaian masalah, organisasi mengambil keputusan bersama				
54. Menurut saya ketika sedang menghadapi konflik, anggota organisasi harus mencari tahu akar dari permasalahannya, supaya masalah dapat segera diselesaikan				
55. Menurut saya anggota organisasi harus menggunakan pakaian yg rapi				
56. Saya merasa bukan tanggung jawab saya kalau tiba-tiba ada perubahan <i>deadline</i>				
57. Kami tidak pernah diapresiasi oleh kantor ini				
58. ASN di kantor ini bersikap kaku terhadap satu sama lain				
59. Menurut saya ASN di kantor ini tidak mampu menghadapi konflik yang terjadi				
60. Menurut saya kantor ini tidak pernah memberikan kesempatan untuk berinovasi				
61. Saya merasa tidak nyaman bekerja di kantor ini				
62. Menurut saya organisasi mengambil keputusan sebelah pihak ketika sedang menghadapi masalah				
63. Rekan kerja saya tidak mendukung pekerjaan saya				
64. Kantor ini sangat bersih, sehingga menimbulkan kenyamanan dalam bekerja				

جامعة الرانيري

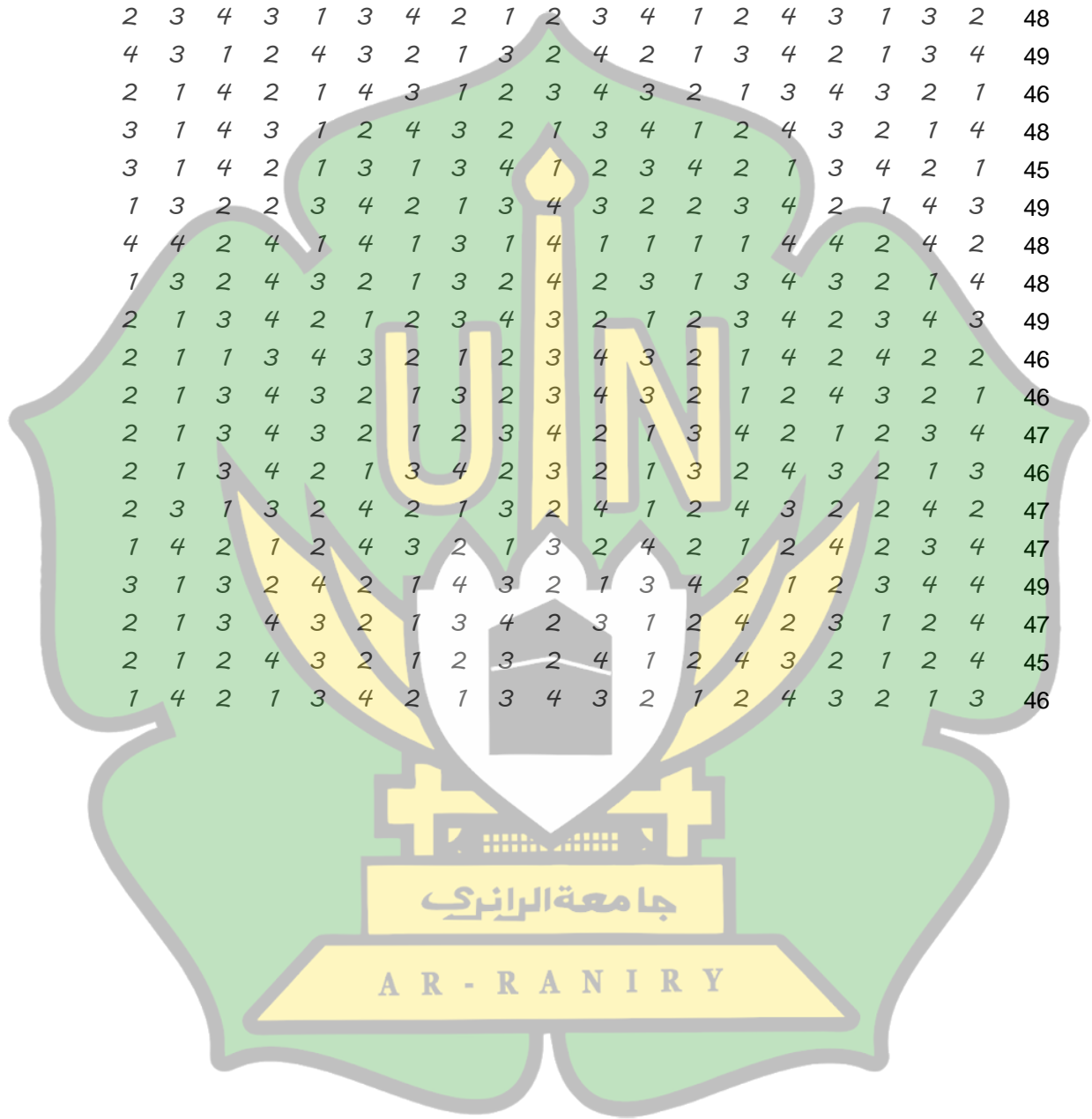
A R - R A N I R Y



Tabulasi Penelitian Skala Disiplin Kerja

4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	2	1	1	1	4	4	1	4	1	47		
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	48		
3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	48		
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	47		
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	47		
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	47		
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	47		
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	47		
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	1	1	1	4	3	2	4	2	46
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	47	
3	4	1	4	1	4	2	4	1	4	2	2	2	1	4	3	2	4	2	50		
3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	49		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	
4	3	2	4	1	3	2	3	3	3	2	1	2	2	1	3	1	3	3	46		
3	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	49		
3	3	4	3	4	3	2	3	1	3	2	2	1	1	4	3	2	4	3	51		
3	4	2	4	1	3	2	3	2	4	3	1	2	2	4	3	3	4	2	52		
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	47	
3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	50	
3	4	1	3	2	4	2	3	1	4	2	1	1	1	3	3	2	3	2	45		
4	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	51		
4	4	1	4	2	4	1	3	3	3	3	1	2	1	4	4	4	4	3	55		
4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	4	4	1	4	3	48		
4	4	1	4	1	4	2	4	1	4	1	1	1	1	4	4	1	4	3	49		
4	4	2	4	2	4	1	4	1	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	50		
4	4	1	4	4	1	4	1	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	49		
4	4	1	4	2	4	1	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	51		
4	4	1	4	2	4	1	4	1	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	49		
4	4	1	4	2	4	1	4	1	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	49		
4	4	1	4	2	4	1	4	1	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	49		
4	4	1	4	2	4	1	4	1	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	49		
4	4	1	4	2	4	1	4	1	3	2	1	2	2	3	3	4	3	2	50		
2	4	3	4	1	3	1	1	2	4	2	1	1	1	4	4	1	4	4	47		
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	47		
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	47		
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	47		
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	47		

4 4 1 4 2 4 1 4 1 3 2 1 2 2 3 3 3 3 2 49
 4 4 1 4 2 4 1 4 1 3 2 1 2 2 3 3 3 3 2 49
 4 4 1 4 2 4 1 4 1 1 3 2 1 2 2 3 3 3 2 47
 1 3 2 4 2 1 3 4 3 1 2 3 4 2 1 3 4 1 2 46
 2 3 4 3 1 3 4 2 1 2 3 4 1 2 4 3 1 3 2 48
 4 3 1 2 4 3 2 1 3 2 4 2 1 3 4 2 1 3 4 49
 2 1 4 2 1 4 3 1 2 3 4 3 2 1 3 4 3 2 1 46
 3 1 4 3 1 2 4 3 2 1 3 4 1 2 4 3 2 1 4 48
 3 1 4 2 1 3 1 3 4 1 2 3 4 2 1 3 4 2 1 45
 1 3 2 2 3 4 2 1 3 4 3 2 2 3 4 2 1 4 3 49
 4 4 2 4 1 4 1 3 1 4 1 1 1 1 4 4 2 4 2 48
 1 3 2 4 3 2 1 3 2 4 2 3 1 3 4 3 2 1 4 48
 2 1 3 4 2 1 2 3 4 3 2 1 2 3 4 2 3 4 3 49
 2 1 1 3 4 3 2 1 2 3 4 3 2 1 4 2 4 2 2 46
 2 1 3 4 3 2 1 3 2 3 4 3 2 1 2 4 3 2 1 46
 2 1 3 4 3 2 1 2 3 4 2 1 3 4 2 1 2 3 4 47
 2 1 3 4 2 1 3 4 2 3 2 1 3 2 4 3 2 1 3 46
 2 3 1 3 2 4 2 1 3 2 4 1 2 4 3 2 2 4 2 47
 1 4 2 1 2 4 3 2 1 3 2 4 2 1 2 4 2 3 4 47
 3 1 3 2 4 2 1 4 3 2 1 3 4 2 1 2 3 4 4 49
 2 1 3 4 3 2 1 3 4 2 3 1 2 4 2 3 1 2 4 47
 2 1 2 4 3 2 1 2 3 2 4 1 2 4 3 2 1 2 4 45
 1 4 2 1 3 4 2 1 3 4 3 2 1 2 4 3 2 1 3 46



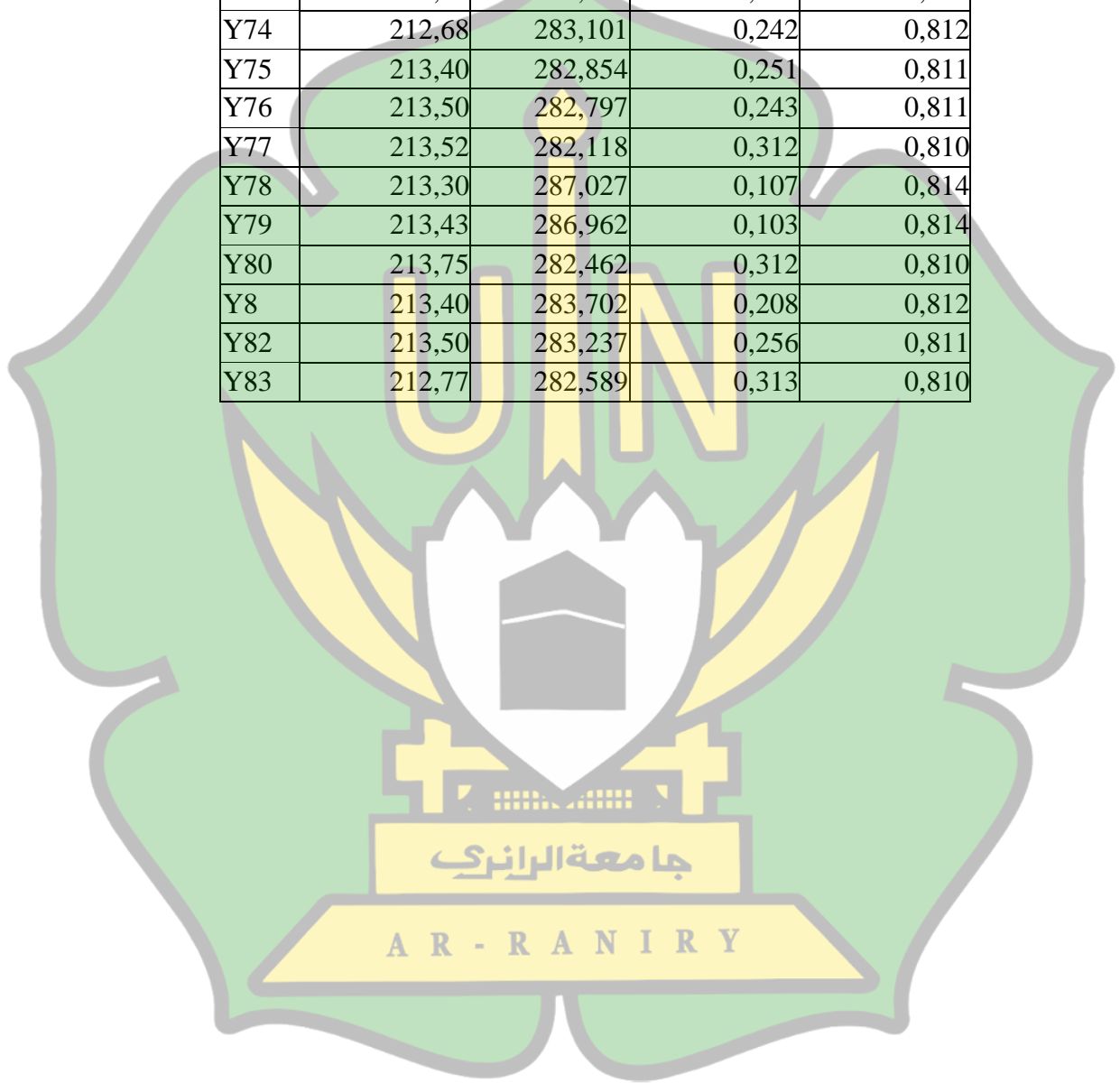
Uji Reliabilitas Skala Iklim Organisasi dan Skala Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,814	83

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	212,70	279,603	0,329	0,810
X2	212,63	279,456	0,279	0,811
X3	213,65	285,960	0,121	0,814
X4	212,33	285,582	0,172	0,813
X5	213,57	285,911	0,142	0,813
X6	212,52	283,508	0,214	0,812
X7	213,83	285,158	0,170	0,813
X8	212,72	283,834	0,185	0,813
X9	213,65	289,519	0,013	0,816
X10	212,67	282,667	0,270	0,811
X11	213,40	290,108	-0,002	0,816
X12	213,82	287,271	0,087	0,815
X13	213,73	286,673	0,137	0,813
X14	213,67	289,514	0,019	0,816
X15	212,55	283,099	0,246	0,811
X16	212,65	282,909	0,361	0,810
X17	213,35	284,401	0,187	0,813
X18	212,72	280,681	0,329	0,810
X19	213,23	286,012	0,137	0,814
X20	213,07	275,148	0,480	0,806
X21	212,77	281,368	0,365	0,810
X22	212,57	287,470	0,155	0,813
X23	212,72	286,376	0,140	0,813
X24	212,80	280,536	0,376	0,809
X25	212,62	277,868	0,375	0,808
X26	212,82	282,322	0,260	0,811
X27	212,73	283,216	0,276	0,811
X28	212,48	284,762	0,184	0,813

X29	212,50	284,966	0,179	0,813
X30	213,57	281,233	0,308	0,810
X31	213,00	281,966	0,315	0,810
X32	212,83	281,023	0,310	0,810
X33	213,32	283,983	0,205	0,812
X34	213,43	281,979	0,270	0,811
X35	212,75	280,869	0,353	0,810
X36	212,63	282,711	0,261	0,811
X37	212,48	280,729	0,329	0,810
X38	213,67	287,040	0,101	0,814
X39	213,48	286,288	0,140	0,813
X40	212,83	284,141	0,200	0,812
X41	213,53	286,592	0,150	0,813
X42	213,43	285,131	0,142	0,814
X43	213,53	282,829	0,335	0,810
X44	212,87	287,982	0,093	0,814
X45	213,13	291,406	-0,049	0,817
X46	213,43	285,063	0,175	0,813
X47	212,72	287,800	0,094	0,814
X48	212,73	283,826	0,187	0,813
X49	212,75	286,021	0,149	0,813
X50	213,28	286,410	0,113	0,814
X51	212,75	282,564	0,297	0,811
X52	212,78	289,834	0,006	0,816
X53	213,18	292,390	-0,084	0,818
X54	213,40	289,498	0,020	0,816
X55	213,45	287,913	0,077	0,815
X56	213,50	283,576	0,243	0,812
X57	212,57	283,131	0,234	0,812
X58	212,60	282,922	0,240	0,812
X59	212,57	282,690	0,281	0,811
X60	213,42	286,891	0,109	0,814
X61	212,68	285,373	0,179	0,813
X62	213,43	286,216	0,154	0,813
X63	213,37	285,355	0,165	0,813
X64	213,60	280,685	0,444	0,809
Y65	213,42	288,044	0,065	0,815
Y66	213,35	287,384	0,089	0,815
Y67	213,42	283,366	0,241	0,812

Y68	212,95	282,252	0,282	0,811
Y69	212,87	286,863	0,124	0,814
Y70	212,90	281,990	0,242	0,811
Y71	213,23	283,979	0,221	0,812
Y72	212,62	283,122	0,250	0,811
Y73	212,87	279,338	0,354	0,809
Y74	212,68	283,101	0,242	0,812
Y75	213,40	282,854	0,251	0,811
Y76	213,50	282,797	0,243	0,811
Y77	213,52	282,118	0,312	0,810
Y78	213,30	287,027	0,107	0,814
Y79	213,43	286,962	0,103	0,814
Y80	213,75	282,462	0,312	0,810
Y8	213,40	283,702	0,208	0,812
Y82	213,50	283,237	0,256	0,811
Y83	212,77	282,589	0,313	0,810



Skala Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
215,68	290,695	17,050	83

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	212,70	279,603	0,329	0,810
X2	212,63	279,456	0,279	0,811
X3	213,65	285,960	0,121	0,814
X4	212,33	285,582	0,172	0,813
X5	213,57	285,911	0,142	0,813
X6	212,52	283,508	0,214	0,812
X7	213,83	285,158	0,170	0,813
X8	212,72	283,834	0,185	0,813
X9	213,65	289,519	0,013	0,816
X10	212,67	282,667	0,270	0,811
X11	213,40	290,108	-0,002	0,816
X12	213,82	287,271	0,087	0,815
X13	213,73	286,673	0,137	0,813
X14	213,67	289,514	0,019	0,816
X15	212,55	283,099	0,246	0,811
X16	212,65	282,909	0,361	0,810
X17	213,35	284,401	0,187	0,813
X18	212,72	280,681	0,329	0,810
X19	213,23	286,012	0,137	0,814
X20	213,07	275,148	0,480	0,806
X21	212,77	281,368	0,365	0,810
X22	212,57	287,470	0,155	0,813
X23	212,72	286,376	0,140	0,813
X24	212,80	280,536	0,376	0,809
X25	212,62	277,868	0,375	0,808
X26	212,82	282,322	0,260	0,811
X27	212,73	283,216	0,276	0,811
X28	212,48	284,762	0,184	0,813
X29	212,50	284,966	0,179	0,813
X30	213,57	281,233	0,308	0,810
X31	213,00	281,966	0,315	0,810
X32	212,83	281,023	0,310	0,810

X33	213,32	283,983	0,205	0,812
X34	213,43	281,979	0,270	0,811
X35	212,75	280,869	0,353	0,810
X36	212,63	282,711	0,261	0,811
X37	212,48	280,729	0,329	0,810
X38	213,67	287,040	0,101	0,814
X39	213,48	286,288	0,140	0,813
X40	212,83	284,141	0,200	0,812
X41	213,53	286,592	0,150	0,813
X42	213,43	285,131	0,142	0,814
X43	213,53	282,829	0,335	0,810
X44	212,87	287,982	0,093	0,814
X45	213,13	291,406	-0,049	0,817
X46	213,43	285,063	0,175	0,813
X47	212,72	287,800	0,094	0,814
X48	212,73	283,826	0,187	0,813
X49	212,75	286,021	0,149	0,813
X50	213,28	286,410	0,113	0,814
X51	212,75	282,564	0,297	0,811
X52	212,78	289,834	0,006	0,816
X53	213,18	292,390	-0,084	0,818
X54	213,40	289,498	0,020	0,816
X55	213,45	287,913	0,077	0,815
X56	213,50	283,576	0,243	0,812
X57	212,57	283,131	0,234	0,812
X58	212,60	282,922	0,240	0,812
X59	212,57	282,690	0,281	0,811
X60	213,42	286,891	0,109	0,814
X61	212,68	285,373	0,179	0,813
X62	213,43	286,216	0,154	0,813
X63	213,37	285,355	0,165	0,813
X64	213,60	280,685	0,444	0,809
Y65	213,42	288,044	0,065	0,815
Y66	213,35	287,384	0,089	0,815
Y67	213,42	283,366	0,241	0,812
Y68	212,95	282,252	0,282	0,811
Y69	212,87	286,863	0,124	0,814
Y70	212,90	281,990	0,242	0,811
Y71	213,23	283,979	0,221	0,812
Y72	212,62	283,122	0,250	0,811
Y73	212,87	279,338	0,354	0,809

Y74	212,68	283,101	0,242	0,812
Y75	213,40	282,854	0,251	0,811
Y76	213,50	282,797	0,243	0,811
Y77	213,52	282,118	0,312	0,810
Y78	213,30	287,027	0,107	0,814
Y79	213,43	286,962	0,103	0,814
Y80	213,75	282,462	0,312	0,810
Y8	213,40	283,702	0,208	0,812
Y82	213,50	283,237	0,256	0,811
Y83	212,77	282,589	0,313	0,810



Deskriptif Statistik Empirik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Iklm Organisasi	60	151	241	168,57	3,226
Disiplin Kerja	60	38	76	47,121	5,231
Valid N (listwise)	60				

Data Kategorisasi Variabel Iklm Organisas

KATEGORI X					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	59	98,3	98,3	98,3
	Tinggi	1	1,7	1,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Data Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

KATEGORI Y					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1,7	1,7	1,7
	Sedang	57	95,0	95,0	96,7
	Tinggi	2	3,3	3,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Uji Normalitas Variabel Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		IKLIM ORGANISASI	DISIPLIN KERJA
N		60	60
Normal Parameters^{a,b}	Mean	168,57	47,12
	Std. Deviation	13,226	5,231
Most Extreme Differences	Absolute	.147	.259
	Positive	.147	.259
	Negative	-.119	-.193
Test Statistic		.147	.259
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Uji Linearitas Variabel Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
DISIPLIN KERJA* IKLIM ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	1408,017	29	48,552	7,065	0,000
		Linearity	659,046	1	659,046	95,900	0,000
		Deviation from Linearity	748,971	28	26,749	3,892	0,000
	Within Groups	206,167	30	6,872			
	Total	1614,183	59				

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
DISIPLIN KERJA* IKLIM ORGANISASI	0,639	0,408	0,934	0,872

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Uji Hipotesis Variabel Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja

Correlations				
			IKLIM ORGANISASI	DISIPLIN KERJA
Spearman's rho	IKLIM ORGANISASI	Correlation Coefficient	1,000	-.035**
		Sig. (2-tailed)	.	0,793
		N	60	60
	DISIPLIN KERJA	Correlation Coefficient	-.035**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,793	
		N	60	60
**. Corelation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Tabel Frekuensi Variabel Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja

IKLIM ORGANISASI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	151	1	1,7	1,7	1,7
	153	1	1,7	1,7	3,3
	155	2	3,3	3,3	6,7
	156	1	1,7	1,7	8,3
	157	3	5,0	5,0	13,3
	158	3	5,0	5,0	18,3
	159	2	3,3	3,3	21,7
	160	3	5,0	5,0	26,7
	161	1	1,7	1,7	28,3
	162	1	1,7	1,7	30,0
	163	2	3,3	3,3	33,3
	164	5	8,3	8,3	41,7
	165	3	5,0	5,0	46,7
	166	4	6,7	6,7	53,3
	167	4	6,7	6,7	60,0
	169	1	1,7	1,7	61,7
	170	3	5,0	5,0	66,7
	172	4	6,7	6,7	73,3
	173	1	1,7	1,7	75,0
	174	3	5,0	5,0	80,0
	175	1	1,7	1,7	81,7
	176	1	1,7	1,7	83,3
	177	1	1,7	1,7	85,0
	178	2	3,3	3,3	88,3
	180	1	1,7	1,7	90,0
	181	1	1,7	1,7	91,7
187	1	1,7	1,7	93,3	
188	1	1,7	1,7	95,0	
191	2	3,3	3,3	98,3	
241	1	1,7	1,7	100,0	
Total		60	100,0	100,0	

DISIPLIN KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38	1	1,7	1,7	1,7
	39	1	1,7	1,7	3,3
	41	1	1,7	1,7	5,0
	42	1	1,7	1,7	6,7
	43	1	1,7	1,7	8,3
	44	4	6,7	6,7	15,0
	45	11	18,3	18,3	33,3
	46	16	26,7	26,7	60,0
	47	9	15,0	15,0	75,0
	48	4	6,7	6,7	81,7
	49	2	3,3	3,3	85,0
	50	2	3,3	3,3	88,3
	51	2	3,3	3,3	91,7
	52	1	1,7	1,7	93,3
	57	2	3,3	3,3	96,7
	60	1	1,7	1,7	98,3
	76	1	1,7	1,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

