



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

KHARISMA NURMEILINDA

41220009

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

UNIVERSITAS PERADABAN

BUMIAYU

2024



**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

KHARISMA NURMEILINDA

41220009

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

UNIVERSITAS PERADABAN

BUMIAYU

2024

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Oleh

Nama : KHARISMA NURMEILINDA

NIM : 41220009

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomika dan Bisnis

Telah dipertahankan di depan dewan penguji skripsi pada tanggal 29 bulan juli tahun 2024.

DEWAN PENGUJI

Nama Penguji

Ketua Tim Penguji/Pembimbing

Dr. Sutarmin, S.Si., M.M.

NIDN. 0621097401

Dosen Penguji I

Dr. Cici Widowati, S.P., M.S.M

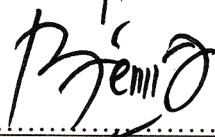
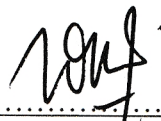
NIDN. 0616118201

Dosen Penguji II

Yulis Maulida Berniz, S.E., M.M., AWP

NIDN. 1117028004

Tanda Tangan



Diterima dan disahkan,

Pada tanggal Agustus 2024

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Mukhroji, S.E., M.M.

NIPY. 16.02.120

Ketua

Program Studi S1 Manajemen



Sarah Dien Hawa, S.E., M.Si

NIPY. 16.01.101

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kharisma Nurmeilinda

NIM : 41220009

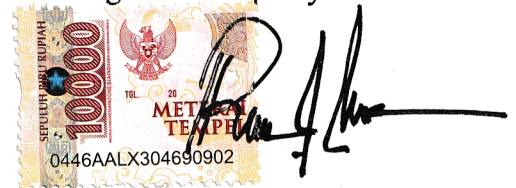
Jurusan : S1 Manajemen

Memaparkan dengan jujur, bahwa skripsi ini merupakan karya orisinal saya sepenuhnya, dan tidak ada bagian dari tulisan atau pemikiran orang lain yang saya akui sebagai milik saya, kecuali disebutkan secara tertulis dalam naskah ini dan tercantum dalam daftar pustaka.

Jika dikemudian hari nanti terungkap atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini merupakan hasil plagiat, saya siap menerima konsekuensi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh berdasarkan skripsi ini.

Paguyangan, 10 Juli 2024

Yang membuat pernyataan



Kharisma Nurmeilinda

Nim. 41220009

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebijakan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya.

(Al Baqarah ayat 286)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang – gelombang itu yang bisa kau ceritakan”.

(Boy Candra)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Dan tidak ada kemudahan tanpa doa”.

(Ridwan Kamil)

Allahmdulillahirabbil'alamin puji syukur kepada Allah SWT dengan kasih sayang-Nya memberikan nikmat yang hebat memberi saya petunjuk dengan ilmu pengetahuan sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai di waktu yang tepat. Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Untuk ini saya persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua saya tercinta bapak M. Nur Syamsi dan ibu Sopiyaatun yang selalu melangitkan doa-doa baik dan menjadikan motivasi untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih sudah memberikan yang terbaik dalam hal apapun. Semoga selalu diberikan kebahagiaan yang penuh dan selalu dalam lindungan-Nya *Aamiin*.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yaitu Allah SWT, sebab atas izin dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S-1 Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban. Akan sangat sulit menyelesaikan skripsi ini tanpa dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak berikut:

1. Bapak Dr. Muh. Kadarisman, S.H., M.Si., selaku Rektor Universitas Peradaban.
2. Bapak Mukhroji, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban.
3. Ibu Sarah Dien Hawa, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban.
4. Bapak Dr. Sutarmin, S.Si., M.M., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan serta memberikan masukan yang sangat bermanfaat dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Terima kasih atas pengalaman dan pengetahuan yang telah didapatkan penulis selama menyelesaikan studi ini.
6. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda M Nur Syamsi. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
7. Pintu surgaku, Ibunda Sopiayatun. Beliau sangat berperan penting dalam

menyelesaikan program studi penulis, beliau juga memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai di bangku perkuliahan, tapi semangat motivasi serta do'a yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

8. Adik-adik tercinta Amar Bagus Nurfadhillah dan Faisal Amri Nur Hidayatullah. Terimakasih atas kelucuan-kelucuan kalian yang membuat penulis semangat dan selalu membuat penulis senang, sehingga penulis semangat untuk mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
9. Rekan-rekan program studi Strata 1 Manajemen angkatan tahun 2020 dan sahabat semasa kecil, serta sahabat semasa SMA yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Terimakasih telah kebersamai penulis atas semua rasa suka dan duka saat menempuh studi ini.
10. Bapak Novrizal Pratama Koto, S.Psi., dan Ibu Neli Dwi Pertiwi, A.Md. Kep., selaku kepala sub bagian kepegawaian dan kepala seksi diklat, terima kasih atas izin, dukungan, serta bimbingan yang tulus selama proses penelitian. Peran serta kebaikan Bapak dan Ibu telah membawa penelitian ini berjalan lancar dan mencapai hasil yang diharapkan. Semoga segala bantuan dan kemurahan hati yang Bapak dan Ibu berikan mendapatkan balasan yang berlimpah dari Tuhan Yang Maha Esa.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Paguyangan, 10 Juli 2024
Penulis,

Kharisma Nurmeilinda
Nim. 41220009

ABSTRAK

Kinerja pegawai mencerminkan efektivitas dan efisiensi individu dalam mendukung tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi, untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Penelitian ini menjadikan disiplin kerja sebagai variabel mediasi karena terdapat inkonsistensi hasil penelitian mengenai iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian ini dilakukan pada RSHE Tegal. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *random sampling*. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 106 responden, analisis data dilakukan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program SmartPLS untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, selain itu disiplin kerja ditemukan dapat memediasi hubungan antara iklim organisasi, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, sementara disiplin pegawai memperkuat pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa manajemen perlu fokus pada penciptaan iklim organisasi yang kondusif dan memperkuat komitmen organisasi, serta mempromosikan disiplin sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kata kunci : Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Employee performance reflects the effectiveness and efficiency of individuals in supporting organizational goals. This study aims to examine the effect of organizational climate and organizational commitment on employee performance with work discipline as a mediating variable, to understand how these factors contribute to achieving optimal performance. This study makes work discipline as a mediating variable because there are inconsistencies in the results of research on organizational climate and organizational commitment to employee performance. This research was conducted at RSHE Tegal. This study uses a quantitative approach with sample collection techniques using probability sampling techniques with random sampling methods. The data was collected by distributing questionnaires to 106 respondents, data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) techniques with the SmartPls program to test direct and indirect relationships between variables. The results of the analysis show that organizational climate and organizational commitment have a positive effect on employee performance, organizational climate and organizational commitment have a positive effect on work discipline, work discipline has a positive effect on employee performance, besides that work discipline is found to mediate the relationship between organizational climate, organizational commitment to employee performance. The conclusion of this study is that organizational climate and organizational commitment directly improve employee performance, while employee discipline strengthens the effect of organizational climate and organizational commitment on employee performance. The practical implication of this finding is that management needs to focus on creating a conducive organizational climate and strengthening organizational commitment, as well as promoting discipline as an effort to improve overall employee performance.

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Commitment, Work Discipline, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PERUMUSAN MODEL PENELITIAN	12
A. Telaah Pustaka.....	12
1. Iklim Organisasi	13
2. Komitmen Organisasi	20
3. Kinerja Pegawai.....	13

4. Disiplin Kerja	22
B. Perumusan Model Penelitian.....	25
1. Penelitian Terdahulu.....	25
2. Perumusan Hipotesis	30
3. Kerangka Pemikiran dan Model Penelitian.....	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
A. Metode Penelitian.....	44
1. Jenis Penelitian	44
2. Lokasi Penelitian	44
3. Waktu Penelitian	45
4. Populasi dan Sampel.....	45
5. Sumber Data	47
6. Teknik Pengumpulan Data	47
7. Definisi Konsep dan Operasional Variabel	48
B. Teknik Analisis Data.....	56
1. Analisis Deskriptif.....	57
2. Analisis SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>).....	59
3. Evaluasi PLS	60
4. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	61
5. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	72

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	72
1. Profil Singkat RSHE Tegal	72
B. Gambaran Umum Responden	76
C. Analisis Data dan Pembahasan	83
1. Analisis Deskriptif.....	83
2. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	91
3. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	132
A. Kesimpulan.....	132
B. Saran.....	134
DAFTAR PUSTAKA	138
LAMPIRAN	148

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Gap Capaian - Target SKP Tahun 2021-2023.	3
Tabel 2. Kesenjangan Penelitian Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	4
Tabel 3. Kesenjangan Penelitian Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	6
Tabel 4. Komposisi Populasi	45
Tabel 5. Skala <i>Likert</i>	48
Tabel 6. Operasional Variabel Iklim Organisasi	51
Tabel 7. Operasional Variabel Iklim Organisasi (Lanjutan)	52
Tabel 8. Operasional Variabel Komitmen Organisasi	52
Tabel 9. Operasional Variabel Komitmen Organisasi (Lanjutan)	53
Tabel 10. Operasional Variabel Komitmen Organisasi (Lanjutan)	54
Tabel 11. Operasional Variabel Disiplin Kerja	55
Tabel 12. Operasional Variabel Kinerja Pegawai	56
Tabel 13. Tabel Skala Pengukuran	57
Tabel 14. Nilai Indeks	58
Tabel 15. Ringkasan Evaluasi Model PLS	70
Tabel 16. Ringkasan Evaluasi Model PLS (Lanjutan)	71
Tabel 17. Struktur Organisasi RSHE Tegal	76
Tabel 18. Total Kuesioner	77
Tabel 19. Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi	84
Tabel 20. Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi (Lanjutan)	85
Tabel 21. Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi	86

Tabel 22. Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (Lanjutan)	87
Tabel 23. Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	88
Tabel 24. Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (Lanjutan).....	89
Tabel 25. Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi.....	90
Tabel 26. Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen/ Independen Iklim Organisasi	93
Tabel 27. Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen/Independen Komitmen Organisasi	93
Tabel 28. Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Eksogen/Independen Komitmen Organisasi (Lanjutan)	94
Tabel 29. Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Variabel Mediasi Disiplin Kerja ...	94
Tabel 30. Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Endogen/Dependen Kinerja Pegawai.	95
Tabel 31. <i>Construct Reliability dan Validity</i>	96
Tabel 32. Nilai <i>Cross Loading</i>	97
Tabel 33. Nilai <i>Cross Loading</i> (Lanjutan)	98
Tabel 34. <i>Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity</i>	98
Tabel 35. Signifikansi dan Relevansi <i>Outer Wight</i>	99
Tabel 36. Signifikansi dan Relevansi <i>Outer Wight</i> (Lanjutan)	100
Tabel 37. <i>Colinearity Statistics</i> (Inner VIF)	101
Tabel 38. <i>R Square</i>	102
Tabel 39. <i>F-Square</i>	103
Tabel 40. <i>Q² Prediction relevance</i>	104
Tabel 41. Hasil perhitungan <i>PLS Predict</i>	105
Tabel 42. Hasil t statistik.....	106

Tabel 43. <i>Confidence Interval</i> 95% dari Koefisien Jalur.....	107
Tabel 44. <i>Total Direct Effect</i>	109
Tabel 45. Hasil Hipotesis	112
Tabel 46. <i>Indirect effect</i>	113
Tabel 47. Model (SRMR)	114
Tabel 48. Hasil Ringkasan Model PLS	114

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Penilaian Kinerja Pegawai RSHE Tegal Tahun 2021-2023.....	2
Gambar 2. Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 3. Model Penelitian	43
Gambar 4. Lokasi Penelitian (2024)	45
Gambar 5 Struktur Organisasi RSHE Tegal	75
Gambar 6. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Gambar 7. Responden Berdasarkan Usia.....	79
Gambar 8. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	80
Gambar 9. Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	81
Gambar 10. Responden Berdasarkan Jenis Jabatan	82
Gambar 11. Hasil Uji <i>Outer</i> Model.....	92
Gambar 12. Hasil Pengujian Hipotesis	108

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	148
Lampiran 2. Tabulasi Data Variabel Iklim Organisasi	156
Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Iklim Organisasi (Lanjutan)	157
Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Iklim Organisasi (Lanjutan)	158
Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Komitmen Organisasi	159
Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Komitmen Organisasi (Lanjutan)	160
Lampiran 7. Tabulasi Data Variabel Komitmen Organisasi (Lanjutan)	161
Lampiran 8. Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja	162
Lampiran 9. Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (Lanjutan)	163
Lampiran 10. Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (Lanjutan)	164
Lampiran 11. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan.....	165
Lampiran 12. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Lanjutan).....	166
Lampiran 13. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Lanjutan).....	167
Lampiran 14. Nilai <i>Loading Factor</i>	168
Lampiran 15. Nilai <i>Loading Factor</i> (Lanjutan).....	169
Lampiran 16. <i>Output Construct Reliability</i>	170
Lampiran 17. <i>Output Nilai Cross Loading</i>	171
Lampiran 18. <i>Output Nilai Cross Loading</i> (Lanjutan).....	172
Lampiran 19. <i>Output Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity</i>	173
Lampiran 20. <i>Output Colinearity Statistics Outer VIF (Outer VIF)</i>	174
Lampiran 21. <i>Output Colinearity Statistics Outer VIF (Outer VIF) – Lanjutan</i>	175
Lampiran 22. <i>Output Signifikansi dan Relevansi Outer Wight</i>	176

Lampiran 23. <i>Output</i> Signifikansi dan Relevansi <i>Outer Wight</i> (Lanjutan)	177
Lampiran 24. <i>Output Colinearity Statistics (Inner VIF)</i>	178
Lampiran 25. <i>Output R²</i>	179
Lampiran 26. <i>Output F²</i>	180
Lampiran 27. <i>Output Q² Prediction Relevance</i>	181
Lampiran 28. <i>Output</i> Hasil Perhitungan PLS- <i>Predict</i>	182
Lampiran 29. <i>Output</i> Hasil T Statistik	183
Lampiran 30. <i>Confidence Interval 95%</i> dari Koefisien Jalur	184
Lampiran 31. <i>Total Direct Effect</i>	185
Lampiran 32. <i>Output Indirect Effect</i>	187
Lampiran 33. <i>Output</i> Model (SRMR).....	188
Lampiran 34. Gambar Hasil Uji <i>Outer Model</i>	189
Lampiran 35. Daftar Riwayat Hidup.....	190