

## **Analisis Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kondisi WFH Covid 19 di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Tulungagung**

**Siti Nurul Af Ida**

Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Kadiri

### ***Abstract***

*This article aims to determine the extent of the influence of discipline and work climate on the performance of IAIN Tulungagung employees during the WFH period. As is known, the pandemic forces almost all work activities to be carried out from home, without the exception of the employees at IAIN Tulungagung. The research method in this article uses a quantitative approach. The population in this study were employees at the Faculty of Ushuluddin, Adab and Da'wah at IAIN Tulungagung. Samples taken amounted to 31 respondents who were conducted using random sampling technique. Meanwhile, the data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that work discipline has no effect on employee performance, even though in WFH conditions during covid 19. But organizational climate shows a positive influence on employee performance in WFH covid 19 conditions at the Faculty of Ushuluddin, Adab and Da'wah IAIN Tulungagung.*

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

### **Abstrak**

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja para karyawan IAIN Tulungagung di masa WFH. Sebagaimana diketahui, pandemi memaksa hampir segala aktivitas kerja dilakukan dari rumah, tanpa terkecuali para karyawan yang ada di IAIN Tulungagung. Metode penelitian dalam artikel ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang ada di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Tulungagung. Sampel yang diambil berjumlah 31 responden yang dilakukan menggunakan teknik random sampling. Sementara teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja para karyawan, meskipun dalam kondisi WFH selama covid 19. Tetapi iklim organisasi menunjukkan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kondisi WFH covid 19 pada Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Tulungagung.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan.

### **Latar Belakang Teoritis**

Kondisi setahun belakangan ini telah menciptakan tantangan baru bagi manajemen sumber daya manusia di berbagai lembaga dan organisasi. Gelombang wabah covid-19 yang menyerang hampir di semua belahan dunia menjadi alasan utamanya. Semua dituntut untuk merubah pola kerja ke dalam hal-hal baru yang mungkin tidak pernah dilakukan dan terpikirkan sebelumnya. Leader dalam suatu lembaga atau organisasi harus mampu memotivasi para karyawan atau tenaga kerja agar mampu beradaptasi dan mengatasi iklim organisasi yang terjadi dalam pekerjaan dan lingkungan sosial baru. Para karyawan yang terbiasa bekerja dalam sebuah komunitas/ organisasi, sekarang harus bisa menyesuaikan diri dengan cara kerja dan lingkungan kerja jarak jauh. (Chawla, MacGowan, Gabriel, & Podsakoff, 2020).

Semua lembaga saat ini secara umum menerapkan kebijakan WFH atau bekerja dari rumah. Pola kerja, jam kerja, relasi kerja dan sebagainya, berubah sangat drastis dan signifikan. Demikian juga dirasakan pada lembaga pendidikan pada semua lapisan, salah satunya perguruan tinggi. Para dosen dan karyawan harus tetap memberikan pelayanan terbaik pada mahasiswanya, sekalipun dalam keadaan WFH. Ini tentu saja merupakan tantangan yang tidak mudah. Keberadaan teknologi informasi sebenarnya dapat membantu pekerjaan manusia dengan cepat. Dengan teknologi, jarak menjadi tak berarti. Berbagai pekerjaan yang biasanya dilakukan secara offline bisa dilakukan melalui online. Rapat, mengajar dan memberikan pelayanan pada mahasiswa sebenarnya dapat dilakukan kapan saja. Tapi tentu saja Sumber Daya Manusia tidak sama,

sebagian karyawan mungkin dapat dengan cepat menyesuaikan diri, tapi sebagian karyawan lainnya perlu waktu adaptasi yang cukup lama.

Disiplin kerja dan iklim organisasi pada saat WFH mungkin saja berbeda dengan iklim kerja saat kondisi normal biasanya. Kedua hal tersebut tentu saja sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan atau pegawai. Kinerja adalah hasil dari sebuah usaha yang dilakukan dan diperoleh oleh personal atau individu maupun secara kelompok dalam satu organisasi, yang didasarkan pada tugas, wewenang dan tanggungjawab masing-masing personal dengan tanpa melanggar hukum yang berlaku dan tanpa melanggar moral atau etika yang telah disepakati (Kurniawan, 2019).

Kinerja karyawan dalam sebuah lembaga, sebagaimana telah disinggung dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan iklim organisasi. Jika disiplin kerjanya baik, dan iklim organisasinya juga baik, maka hasilnya kinerja karyawan juga seharusnya baik. Demikian juga sebaliknya.

### Disiplin Kerja

Pada dasarnya sikap disiplin adalah sikap yang harus dimiliki setiap individu, bukan hanya diperuntukan bagi karyawan atau pegawai. Disiplin merupakan suatu sikap bagaimana cara kita mentaati aturan-aturan, entah itu yang sudah tertulis ataupun aturan tak tertulis dan siap menerima hukuman bilamana kita melanggarnya (Sastrohadwiryono: 2003). Definisi lain diungkapkan oleh Asmiarsih (2006) yang mengatakan bahwa disiplin adalah sesuatu yang tumbuh dalam diri setiap pekerja yang mana dengan itu mereka dapat menyesuaikan dirinya dan sukarela untuk selalu patuh pada peraturan, keputusan ataupun nilai-nilai kerja yang berlaku. Ini juga yang dikatakan oleh Siagian (2008) dengan mengatakan disiplin adalah sikap taat, patuh pada peraturan atau keputusan yang berlaku. Sehingga kata kunci dari sikap disiplin adalah taat dan patuh.

Secara umum karyawan yang taat dan patuh pada setiap peraturan akan dianggap sebagai sosok yang disiplin. Meskipun sebagian yang lain akan beranggapan karyawan yang terlalu taat dan patuh pada peraturan tidak akan bisa mengembangkan

kreativitasnya karena takut mendapat sanksi ketika mereka keluar dari kepatuhan pada peraturan. Tapi terlepas dari perdebatan tersebut, sikap disiplin adalah suatu sikap positif yang harus dimiliki setiap individu, apalagi karyawan atau pegawai yang bertugas memberikan pelayanan.

Ada beberapa prinsip sikap disiplin yang telah dikemukakan oleh para pemikir. Salah satunya adalah Ranupandojo (2006) yang merumuskan beberapa prinsip ilmu disiplin. Dia mengatakan *pertama*, bahwa pendisiplinan itu dilakukan secara pribadi. Misalnya memberikan teguran pada karyawan secara personal. *Kedua*, pendisiplinan harus bersifat konstruktif. Artinya karyawan bukan hanya ditegur dan dibiarkan, tapi juga berikan mereka saran bagaimana seharusnya mereka bertindak dan berbuat agar kesalahannya tidak kembali terulang. *Ketiga*, pendisiplinan harus dilakukan dengan segera mungkin, jangan ditunda. Apabila karyawan melakukan tindakan yang dianggap salah, maka segera koreksi. *Keempat*, tindakan pendisiplinan harus dilakukan tanpa tebang pilih, karyawan harus diperlakukan sama. *Kelima*, seorang pemimpin tidak boleh melakukan pendisiplinan selagi karyawan atau pegawai belum terbukti melakukan kesalahan.

### Iklim Organisasi

Apapun yang terdapat di sekeliling pegawai atau karyawan, dan bisa memengaruhi pegawai untuk melakukan setiap pekerjaan yang diberikan kepada mereka adalah bagian dari Iklim organisasi. Iklim organisasi tersebut sangat dipengaruhi oleh sikap manajemen terhadap organisasi, juga ditentukan oleh hubungan antarindividu karyawan atau antarkelompok dalam suatu organisasi. (Sondang, 2018: 97)

Setiap individu yang berada dalam organisasi dituntut dapat membangun iklim organisasi yang kondusif. Dalam hal ini, leader memiliki peran penting dalam mengontrol karyawannya. Iklim organisasi yang baik dan kondusif akan memberikan pengaruh pada kinerja pegawai/karyawan. Karena secara psikologis, mereka akan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Ini juga yang dikatakan oleh Sari (Sari: 2009) bahwa iklim organisasi yang baik perlu diciptakan karena itu merupakan persepsi

karyawan dan menjadi dasar tingkah laku karyawan. Satu organisasi dengan organisasi yang lain memiliki iklimnya sendiri. Inilah yang nantinya dapat mempengaruhi SDM yang ada dalam organisasi tersebut. Baik buruknya iklim organisasi juga menjadi faktor penyebab tinggi rendahnya dukungan yang diberikan anggota organisasi, baik itu dari atasannya ataupun sesama anggota organisasi dan memberikan bantuan dalam bekerja. (Susanti: 2012)

Tentu saja, para karyawan wajib membangun hubungan yang baik satu sama lain. Karyawan yang mampu saling berdampingan dalam sebuah lingkungan kerja adalah bentuk iklim yang baik dalam organisasi. Hanya saja sekarang ini sedang terjadi suatu pergeseran kebiasaan, salah satunya dengan melakukan pekerjaan jarak jauh. Pekerjaan jarak jauh adalah bukti bahwa saat seorang karyawan dapat memilih untuk bekerja sesuai cara kerjanya sendiri dan bukan tidak mungkin mereka membuat lingkungan kerja baru di rumah mereka, sehingga tercipta iklim kerja yang mereka inginkan. Ketika mereka tidak mendapatkan iklim yang sesuai dengan keinginan mereka ketika berada di organisasi, mereka bisa menciptakan iklim organisasi dalam rumah. Namun tetap saja, beberapa karyawan perlu berkunjung ke kantor pada setiap bulan untuk melakukan pertemuan tatap muka atau melakukan koordinasi. Konsep lain yang diterapkan dalam iklim organisasi di masa pandemi adalah dengan cara menata ruang kerja organisasi sesuai dengan protokol Covid-19 yang harus diadaptasi dengan cepat oleh para pekerja dan organisasi.

Kondisi ini yang kemudian membuat peneliti merasa perlu untuk melakukan sebuah kajian penelitian yang fokusnya pada pengaruh antara disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan yang ada di Fakultas Ushuludin IAIN Tulungagung. melalui penelitian ini akan diketahui bagaimana perbedaan kinerja karyawan IAIN Tulungagung pada masa normal dan pada saat WFH. Pemilihan lokus IAIN Tulungagung sebagai objek penelitian bukan tanpa alasan. Saat ini IAIN Tulungagung memiliki jumlah mahasiswa lebih dari 20 ribu. Dan untuk tenaga dosen dan tenaga kependidikan di Fakultas Dakwah saja berjumlah 157 orang. Ini tentu bukan

satu-satunya penelitian terhadap kinerja karyawan, karena ada banyak peneliti yang telah lebih dulu melakukannya. Untuk mengetahui di mana posisi penelitian yang kami lakukan, dan apa perbedaannya dengan penelitian-penelitian terdahulu maka akan diulas beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki relevansi.

Di antara penelitian yang telah ada sebelumnya yaitu penelitian saudara Ferzadiana, Sugiarto dan Ruliana (2016). Hasil penelitian mereka menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja dan iklim organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Tapi ada penelitian lain yang memiliki variabel yang sama tapi menunjukkan hasil berbeda. Yaitu penelitian yang dilakukan Arianto (2013). Hasilnya justru menunjukkan bahwa disiplin kerja serta iklim organisasi sama sekali tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai. Dari penelitian itu terdapat perbedaan hasil terhadap kinerja karyawan, padahal variabelnya sama. Oleh sebab itu, variabel kinerja inilah yang menarik untuk diuji kembali pada kondisi pandemi Covid-19 saat ini.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat setidaknya memiliki tiga variabel. Dua di antaranya merupakan variabel bebas (X), dan satu variabel merupakan variabel terikat (Y). Variabel bebas pertama ialah disiplin kerja atau (X1), variabel bebas kedua yaitu iklim organisasi (X2) dan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Lokasi penelitian ini berada di IAIN Tulungagung, yang fokusnya pada Fakultas Ushuluddin, Adab & Dakwah. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu sekitar enam bulan. Populasi dalam penelitian ini melibatkan semua karyawan yang ada di Fakultas Ushuluddin, Adab & Dakwah. Populasi, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono adalah (2014:115) tidak hanya berfokus pada manusia sebagai individu, tapi juga dapat berupa berbagai objek atau subjek lain seperti dokumen yang sekiranya dapat dimanfaatkan oleh peneliti. Selanjutnya, peneliti menggunakan teknik random sampling dalam menentukan sampel, karena

jumlah karyawan yang ada di Fakultas ini lebih dari 100 karyawan.

### Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang umum digunakan dalam melakukan penelitian, seperti melalui angket, observasi atau penggabungan dari keduanya (2014:193). Dari pilihan-pilihan tersebut, penulis memilih untuk menggunakan teknik angket (kuisisioner). Penulis merasa bahwa teknik ini lebih efisien untuk dilakukan. Peneliti menyusun kuisisioner dengan sistematis yang relevan dengan masalah-masalah penelitian. Peneliti menggunakan tipe skala Likert lima point. Selanjutnya kuisisioner tersebut disebar dan diisi oleh sejumlah responden (karyawan) yang berada di bawah Fakultas Ushuluddin, Adab & Dakwah.

### Analisis Data

Setelah data-data selesai terkumpul, data kemudian diolah dan dianalisis. Dengan menggunakan alat bantu SPSS, peneliti melakukan analisis data meliputi uji analisis deskriptif, uji validitas untuk mengkorelasikan nilai dari setiap butir pertanyaan pada setiap variabel. Kuisisioner akan dinyatakan telah valid apabila nilai koefisien korelasinya lebih besar dari nilai korelasi yang tercantum. Uji reliabilitas yang dilakukan untuk dapat menilai kepercayaan terhadap hasil perhitungan, uji normalitas, uji Multikolenearitas, uji autokorelasi, uji regresi ganda dan sebagainya. Sehingga data-data yang terkumpul lebih sah dan valid.

### Hasil dan Pembahasan

#### Hasil uji validitas Kuisisioner

Tujuan uji validitas ialah sebagai alat ukur sah tidaknya kuisisioner yang digunakan oleh peneliti. Caranya adalah dengan mengkorelasikan nilai pada tiap-tiap butir pada masing-masing variabel bebas. Apabila nanti nilai koefisien korelasi ternyata lebih besar dari nilai korelasinya, maka sah lah kuisisioner yang kita gunakan. Setelah dilakukan uji validitas pada variabel (XI) disiplin kerja dapat dinyatakan bahwa setiap butir-butir pertanyaan yang disusun dalam kuisisioner dapat dinyatakan telah valid. Dengan hasil itu dapat dilanjutkan pada penelitian selanjutnya. Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5%. Hal itu dapat kita lihat pada tabel di bawah.

#### Uji Validitas pada Variabel pertama Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Butir	$r_{hitung}$	Sig.	$r_{tabel}$	Kriteria
1	0,839	0,000	0,355	valid
2	0,734	0,000	0,355	valid
3	0,615	0,000	0,355	valid
4	0,607	0,000	0,355	valid
5	0,820	0,000	0,355	valid
6	0,803	0,000	0,355	valid
7	0,813	0,000	0,355	valid
8	0,856	0,000	0,355	valid

Hasil yang sama juga didapatkan pada hasil uji validitas terhadap variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) di mana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5%. Dapat kita lihat pada tabel yang ada di bawah ini.

#### Hasil pengujian terhadap validitas kinerja pegawai ( $Y$ )

Butir	$r_{hitung}$	Sig.	$r_{tabel}$	Kriteria
1	0,798	0,000	0,355	Valid
2	0,755	0,000	0,355	Valid
3	0,653	0,000	0,355	Valid
4	0,747	0,000	0,355	Valid
5	0,809	0,000	0,355	Valid
6	0,870	0,000	0,355	Valid
7	0,811	0,000	0,355	Valid
8	0,921	0,000	0,355	Valid

#### Uji Reliabilitas

Sama halnya dengan uji validitas, uji reliabilitas wajib dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban yang diberikan para responden. Pada uji reliabilitas ini kita harus bandingkan antara angka *cronbach alpha* dan ketentuan nilai *cronbach alpha* minimal berada pada angka 0,6.

#### Hasil pengujian variabel disiplin kerja ( $X_1$ )

Cronbac h's Alpha	N of Items
.894	8

Dengan melihat tabel di atas, pada variabel disiplin kerja, kita dapat melihat bahwa nilai *cronbach alpha* adalah sebesar 0,894. Hasil itu menunjukkan bahwa delapan butir pertanyaan pada kuisisioner sudah dapat dikatakan reliabel atau konsisten.

**Hasil uji reliability variabel iklim organisasi (X<sub>2</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	10

Pada sepuluh butir pertanyaan variabel iklim organisasi juga menunjukkan hasil yang sama. Semua jawaban dari responden reliabel. Karena nilainya *cronbach's alpha* berada pada angka 0,871.

**Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	8

Pada variabel terikat, Kinerja Pegawai (Y) juga menunjukkan hasil yang sama dengan dua variabel sebelumnya. *Cronbach's alpha* berada pada kisaran angka 0,907 yang juga berarti keseluruhan pertanyaan sudah konsisten.

**Uji Normalitas**

Yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ialah bila signifikansinya > 0,05 data terdistribusi normal dan signifikansinya <0,05 sehingga data tersebut tidaklah terdistribusi normal. Di bawah ini merupakan hasil uji normalitas.

**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40935174
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positiv	.086
	Negativ	-.154
Kolmogorov-Smirnov Z		.858
Asymp. Sig. (2-tailed)		.453

tabel menunjukkan adanya nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,858 dan nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,453 yang lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua data tersebut berdistribusi secara normal.

**Uji Multikolinieritas**

Hasil uji ini dipergunakan agar dapat mengetahui adanya penyimpangan asumsi

klasik multi-kolinieritas/hubungan linear di antara variable independen di dalam model regresi. Pendeteksian terhadap multikoleneartitas dilakukan dengan mengamati nilai VIF (*Variance Infkating Factor*) dari hasil regresi. Jika ternyata nilai toleransi bearada di atas 0,1 nilai VIF di bawah 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multi-kolerasional.

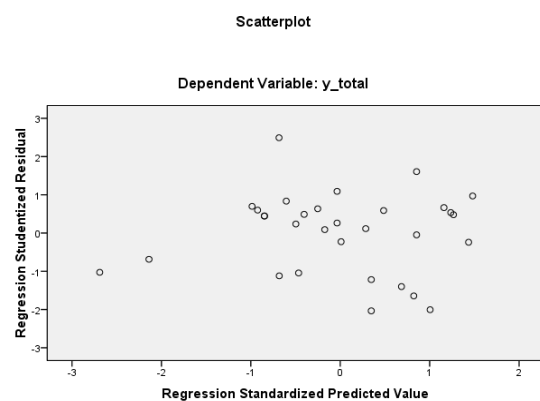
**Uji Multi-kolinieritas**

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
X1	0,502	1,991
X2	0,502	1,991

Hasil *output* tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel bebas menghasilkan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Kesimpulannya bahwa tidak terdapat masalah didalam variabel penelitian ini.

**Uji Heterokedastisitas**

Pengujian heterokedastisitas digunakan untuk melihat ada tidaknya penyimpangan varian dalam penelitian. Penggunaan gambar pola *scatterplots* dijadikan sebagai cara pengujian. Pemenuhan model regresi terjadi apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Akibat yang terjadi jika terjadi heteroskedastisitas ialah terjadi tidak akuratnya hasil analisis pengujian regresi ini.



Hasil *output* diatas menunjukkan adanya titik yang menyebar berada bibawah angka nol yang terletak pada sumbu Y. Kesimpulan yang dapat dibuat dari gambar diatas bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas untuk model regresi ini, maka dari itu tidak adanya penyimpangan varian.

**Uji Autokorelasi**

Pengujian autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi variabel dalam model penelitian. Uji autokorelasi dengan melihat nilai dari *durbin watson (dw)*. Model regresi dalam pengujian autokorelasi harus menghasilkan tidak terjadinya autokorelasi. Nilai dw akan dibandingkan dengan dua nilai dw tabel yang disebut dengan *durbin upper (du)* dan *durbin lower (dl)*. Apabila  $(4-dw) > du$  maka tidak terjadi autokorelasi, tetapi apabila  $(4-dw) < dl$  maka terjadi autokorelasi. Berikut hasil uji autokorelasi sebagai berikut

**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>	
Model	Durbin-Watson
1	1,729

Berdasarkan hasil *output* pengujian autokorelasi yang diukur dengan nilai *durbin Watson (dw)* menghasilkan nilai dw sebesar 1,729. N penelitian sebesar 31 dengan variabel independen berjumlah 2, maka dari itu nilai dl sebesar 1,2969 dan nilai du sebesar 1,5701. Kesimpulan yang dapat dibuat dari hasil uji diatas ialah **tidak** terjadinya autokorelasi karena nilai  $(4-1,729) > 1,2969$ .

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengukur besar dari pengaruh variabel disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil dari analisis regresi linier berganda:

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.003	3.004		1.332	.193
Disiplin Kerja	.130	.102	.169	1.280	.211
Iklim Organisasi	.581	.104	.741	5.599	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				R	=
				0.868	
				R <sup>2</sup>	=
				0.754	
				F hitung	=
				42.896	
				Sig F	=
				0.000	

**Hasil dari Uji F**

**Uji F (Simultan)**

Variabel	F hitung	F tabel	Sig F
X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> → Y	42,896	3,33	0,000

Tabel tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai dari F<sub>hitung</sub> pada variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> → Y yaitu sebesar (42,896) > F<sub>tabel</sub> (3,33), adapun besaran nilai signifikan adalah (0,000). Maka kesimpulan akhir dari uji F yang dilakukan adalah secara simultan variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel (Y). dengan demikian hasil menyimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

**Hasil dari Uji T**

Agar hipotesis dapat diterima, maka pada uji t untuk variabel disiplin kerja juga iklim organisasi harus diperoleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel. Tetapi seandainya jika t hitung ternyata kurang dari t tabel, maka secara otomatis hipotesis tertolak. Selain itu, jika seandainya nilai signifikansi menunjukkan kurang dari angka 0,05 maka hipotesis dapat. Demikian juga berlaku sebaliknya.

**Hasil dari Uji T**

Variabel	t hitung	t table	Sig.
X1	1,280	2,048	0,211
X2	5,599	2,048	0,000

- a. Variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Dari tabel dapat dilihat bahwa hasil dari uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) ternyata menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,280 dengan besaran nilai signifikansinya adalah 0,211 yang mana ini lebih dari 0,05. Maka hasilnya menyimpulkan untuk hipotesis 1 ditolak.

b. Iklim Organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Untuk hasil uji t pada variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) ternyata menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,599 ini berarti lebih dari  $t_{tabel}$ . Adapun nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang mana ini kurang dari nilai 0,05. Dengan demikian hasil dapat menyimpulkan bahwa hipotesis 3 dapat diterima.

### Pembahasan

#### Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kondisi WFH covid 19 pada Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Tulungagung. Kedisiplinan pegawai selama WFH tidak berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga pegawai tetap santai dan tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai selama WFH. Terlihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,280 yang artinya kurang dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,211 yang lebih dari 0,05

#### Pengaruh Iklim Organisasi Pada Kinerja Karyawan

Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kondisi WFH covid 19 pada Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Tulungagung. Terlihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,599 yang artinya lebih dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Tingkat kemampuan pegawai dalam menjalin hubungan yang baik dengan atasan maupun dengan bawahan guna mengurangi tekanan berpengaruh terhadap terciptanya iklim organisasi yang kondusif guna peningkatan kinerja karyawan pada kondisi WFH saat ini.

#### Pengaruh Disiplin dan Iklim Organisasi Pada Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kondisi WFH covid 19 pada Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Tulungagung. Terlihat dari hasil nilai dari  $F_{hitung}$  variabel  $X_1$  dan  $X_2 \rightarrow Y$  sebesar (42,896) >  $F_{tabel}$  (3,33), sedangkan besarnya nilai signifikan (0,000). Adanya penerapan disiplin yang kuat serta diimbangi dengan dukungan iklim organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sangat sesuai dengan kondisi WFH saat ini yang menuntut dukungan berbagai aspek didalam melakukan aktivitas.

### Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan hasil analisis data pada artikel tersebut dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Bahwa ternyata disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja para pegawai fakultas Ushuluddin adab & Dakwah, pada saat mereka melakukan WFH selama pandemi covid 19.
2. Untuk variabel iklim organisasi dapat disimpulkan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja para pegawai FUAD selama masa WFH.
3. Secara parsial, menunjukkan bahwa disiplin kerja dan iklim organisasi memberikan pengaruh pada kinerja para karyawan selama melaksanakan WFH.

### Daftar Pustaka

- Arianto. 2013. Disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap Kinerja
- Asmiarsih, Tety. 2006. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Semarang
- Chawla N., MacGowan R.L., Gabriel A.S., Podsakoff N.P. Unplugging or staying connected? Examining the nature, antecedents, and consequences of profiles of daily recovery experiences. *Journal of Applied Psychology*. 2020;105(1):19.

- Kurniawan. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen
- Siagian, Sondang. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelimabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta