



**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DUKUNGAN  
ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN  
KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI  
BUMDES DI KECAMATAN PANINGGARAN KABUPATEN  
PEKALONGAN**

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata 1  
untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Devi Manatika Asti

20810228

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

**2024**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Devi Manatika Asti

NPM : 20810228

Menyatakan bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI BUMDES DI KECAMATAN PANINGGARAN KABUPATEN PEKALONGAN”** yang saya buat ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Studi Manajemen atau pada program lainnya.

Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawaban sepenuhnya berada ditangan saya.

Semarang, 12 Agustus 2024



Devi Manatika Asti  
NPM 20810228

## PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Draft Skripsi  
yang berjudul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA YANG BERDAMPAK  
PADA KINERJA PEGAWAI (Studi BUMDes Di Kecamatan Paninggaran  
Kabupaten Pekalongan)

Disusun Oleh:

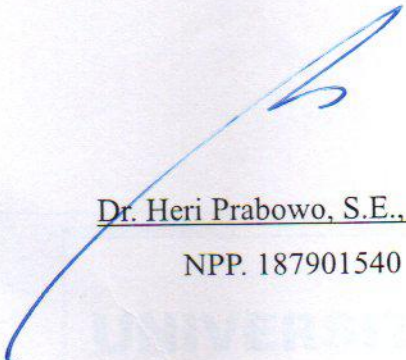
Devi Manatika Asti

NPM. 20810228

Telah menyelesaikan Bimbingan Skripsi

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M.

NPP. 187901540



Shofif Sobaruddin Akbar, S.E., M.M

NPP. 219201573

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi diajukan oleh:

Nama : Devi Manatika Asti

NPM : 20810228

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI BUMDES DI KECAMATAN PANINGGARAN KABUPATEN PEKALONGAN

Telah berhasil dipertahankan dihadapan dewan penguji:

Tanggal : 20 Agustus 2024

### Dewan Penguji:

Penguji I : Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M  
NIP. 187901540

(.....)

Penguji II : Shofif Sobaruddin Akbar, S.E., M.M  
NIP. 219201573

(.....)

Penguji III : Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E., M.M.  
NIP. 138301402

(.....)

## PENGESAHAN SKRIPSI

yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA YANG BERDAMPAK  
PADA KINERJA PEGAWAI BUMDES DI KECAMATAN PANINGGARAN  
KABUPATEN PEKALONGAN**

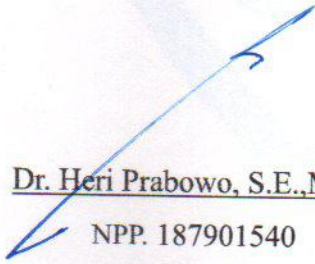
Disusun oleh:

Devi Manatika Asti

NPM. 20810228

Telah dipertahankan didepan dewan penguji Skripsi  
pada tanggal 20 Agustus 2024  
dan dinyatakan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk  
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
pada program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang.

Pembimbing I

  
Dr. Heri Prabowo, S.E.,M.M.

NPP. 187901540

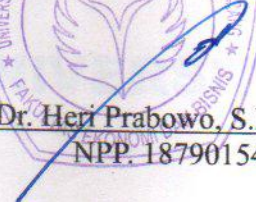
Pembimbing II

  
Shofif Sobaruddin Akbar, S.E.,M.M.

NPP. 219201573


Mengetahui

Dekan

  
Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M

NPP. 187901540

Ketua Program Studi

  
Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom., M.M

NPP. 219001572

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

*It always seems impossible until it's done.*

Selalu terlihat tidak mungkin, sampai kamu bisa melakukannya.

-Nelson Mandela-

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan kekuatan serta memberikan jalan kemudahan dalam segala urusan saya.
2. Orang tua yang telah mendoakan, mendukung, dan penyemangat selama ini.
3. Seluruh sahabat saya yang telah memberikan dukungan.
4. Almamater Universitas PGRI Semarang.
5. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Dosen-dosen Manajemen Universitas PGRI Semarang.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang berdampak terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Sampel berjumlah 100 responden yang dipilih dengan menggunakan metode probabilitas sampling. Data penelitian dianalisis menggunakan metode statistik *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan aplikasi Smart PLS 4.

Data penelitian telah lolos uji validitas dan reliabilitas, menunjukkan bahwa hasilnya memenuhi persyaratan model untuk melanjutkan ke pengujian hipotesis. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran dengan nilai 0,097, (2) dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran dengan nilai 0,048, (3) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran dengan nilai 0,044, (4) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran dengan nilai 0,004, (5) lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran dengan nilai 0,009, (6) dukungan organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran dengan nilai 0,000, (7) kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggran dengan nilai 0,155, (8) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran dengan nilai 0,062, (9) dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran dengan nilai 0,007, (10) Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran dengan nilai 0,249. Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Dukungan Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja.

## **ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of the work environment, organizational support and leadership on work discipline which has an impact on the performance of BUMDes employees in Paninggaran District, Pekalongan Regency. The research was conducted using quantitative research methods, with research instruments in the form of questionnaires. The sample consisted of 100 respondents selected using the probability sampling method. Research data was analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) statistical method with the Smart PLS 4 application.*

*The research data has passed validity and reliability tests, indicating that the results meet the model requirements to proceed to hypothesis testing. The findings of this research show that: (1) the work environment influences the performance of BUMDes employees in Paninggaran District with a value of 0.097, (2) organizational support influences the performance of BUMDes employees in Paninggaran District with a value of 0.048, (3) leadership influences the performance of BUMDes employees in Paninggaran District with a value of 0.044, (4) work discipline influences the performance of BUMDes employees in Paninggaran District with a value of 0.004, (5) work environment influences work discipline among BUMDes employees in Paninggaran District with a value of 0.009, (6) organizational support influences discipline work for BUMDes employees in Paninggaran District with a value of 0.000, (7) leadership has no effect on work discipline for BUMDes employees in Paninggaran District with a value of 0.155, (8) the work environment influences employee performance through work discipline for BUMDes employees in Paninggaran District with a value 0.062, (9) organizational support has an effect on employee performance through work discipline for BUMDes employees in Paninggaran District with a value of 0.007, (10) Leadership has no effect on employee performance through work discipline for BUMDes employees in Paninggaran District with a value of 0.249. Keywords: Work Environment, Organizational Support, Leadership, Work Discipline, Performance.*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Pengasih atas limpah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Dukungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Yang Berdampa Pada Kinerja Pegawai Di BUMDes Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan Pendidikan S1 pada Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proses penyusunan Skripsi ini dapat selesai berkat bantuan dari pihak, bimbingan dan dorongan serta perhatiannya. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Sri Suciati, M.Hum. selaku Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi pada Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi pada Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang.
3. Dr. Bayu Kurniawan, S.Kom.,MM selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada

penulis untuk menempuh studi pada Program Studi Manajemen Universitas PGRI Semarang.

4. Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M. selaku Pembimbing I yang selama proses penyusunan Skripsi ini telah memberikan komentar, saran, kritik dan koreksi dengan penuh perhatian sejak awal penyusunan proposal hingga selesainya Skripsi ini.
5. Shofif Sobaruddin Akbar, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang selama proses penyusunan Skripsi ini telah memberikan komentar, saran, kritik dan koreksi dengan penuh perhatian sejak awal penyusunan proposal hingga selesainya Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, yang telah mendidik dan memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Kedua orang tua tercinta, Bapak Agus Joko Santoso S.pd dan Ibu Maunah, yang tiada henti-hentinya selalu berdoa untuk saya dan juga selalu memberikan dukungan agar saya dapat menyelesaikan Pendidikan sampai saat ini.
8. Adik-adik saya tercinta yang selalu memberi semangat, hiburan, dan motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga kita bisa menjadi anak yang berbakti dan membanggakan kedua orang tua..
9. Kepada sahabat saya Novita Iswandini , Alisa Kurotunnada M , Ikromah , Natasya Widiawati, Tika Indah Sari , Cintya Tri Fidiya F , Kiki Rizki Yuliana, Khamidah , & Agista Ajeng Mahesti yang selalu bersedia membantu dan

membersamai dari awal perkuliahan hingga perkuliahan ini selesai serta memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Ma'ruf Al Khadad, seseorang yang senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis, memberi dukungan, motivasi, pengingat, penasehat dan menemani penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini yang telah memberikan dukungan dan bantuan dengan senang hati, baik dalam kelancaran pelaksanaan kegiatan penelitian maupun dalam penyelesaian laporan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka dari itu penulis berharap dan berterimakasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun guna menyempurnakan Skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Semarang, 12 Agustus 2024

Devi Manatika Asti  
NPM 20810228

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PENYELESAIAN BIMBINGAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI .....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang Masalah .....	1
1.2    Masalah Penelitian .....	11
1.3    Pertanyaan Penelitian .....	13
1.4    Tujuan Penelitian.....	14
1.5    Manfaat Penelitian.....	15
1.5.1.    Manfaat Teoritis .....	15
1.5.2.    Manfaat Praktis .....	16
1.6    Sistematika Proposal Skripsi .....	16
BAB II LANDASAN TEORI .....	19
2.1    Kinerja Pegawai .....	19

2.1.1	Pengertian Kinerja .....	19
2.1.2	Indikator-Indikator Kinerja Pegawai .....	23
2.2	Lingkungan Kerja.....	26
2.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja .....	26
2.2.2	Indikator Lingkungan Kerja.....	27
2.3	Dukungan Organisasi .....	29
2.3.1	Pengertian Dukungan Organisasi.....	29
2.3.2	Indikator Dukungan Organisasi .....	31
2.4	Kepemimpinan .....	32
2.4.1	Pengertian Kepemimpinan.....	32
2.4.2	Indikator Kepemimpinan .....	34
2.5	Disiplin Kerja .....	35
2.5.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	35
2.5.2	Indikator Disiplin Kerja .....	37
2.6	Kajian Penelitian Terdahulu .....	40
2.7	Pengaruh Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis .....	54
BAB III METODE PENELITIAN.....		64
3.1	Desai Penelitian .....	64
3.2	Populasi, Sampel, Teknik Pengembangan Sampel.....	64
3.2.1	Populasi.....	64
3.2.2	Sampel .....	65
3.3.3	Teknik Pengembangan sampel.....	66
3.3	Pengembangan Pengukuran Variabel Penelitian .....	67
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	73
3.5	Teknik Analisis Data.....	75

3.5.1 Teknik analisis data.....	75
3.5.2 Evaluasi model struktur atau inner model .....	79
3.5.3 Uji pengaruh tidak langsung.....	81
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	82
4.1 Deskripsi Pengumpulan Data Di Lapangan .....	82
4.2 Deskripsi Umum Objek/Tempat Penelitian.....	83
4.3 Deskripsi Karakteristik Responden .....	88
4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	88
4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	89
4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Organisasi.....	90
4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	91
4.4 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Penelitian .....	91
4.4.1 Variabel Lingkungan Kerja .....	93
4.4.2 Variabel Dukungan Organisasi.....	94
4.4.3 Variabel Kepemimpinan.....	95
4.4.4 Variabel Disiplin kerja.....	96
4.4.5 Variabel Kinerja Pegawai.....	97
4.5 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	98
4.5.1 Evaluasi model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	98
4.5.2 Evaluasi Model Struktur ( <i>Inner Model</i> ) .....	104
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis .....	109
4.7 Pembahasan .....	113
BAB V PENUTUP.....	122
5.1 Kesimpulan.....	122
5.2 Saran.....	123

Daftar Pustaka .....	126
LAMPIRAN .....	132

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data BUMDes Di Kecamatan Paninggaran .....	7
Tabel 2. 1 Penelitain Terdahulu .....	41
Tabel 3. 1 Indikator Penelitian .....	69
Tabel 3. 2 Skala likerrt .....	74
Tabel 3. 3 F-Square .....	80
Tabel 4. 1 Hasil dari penyebaran kuesioner .....	82
Tabel 4. 2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	88
Tabel 4. 3 Kasifikasi responden berdasarkan usia .....	89
Tabel 4. 4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Asal Organisasi.....	90
Tabel 4. 5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan.....	91
Tabel 4. 6 Deskripsi jawaban responden variabel lingkungan kerja .....	93
Tabel 4. 7 Deskripsi jawaban responden variabel dukungan organisasi .....	94
Tabel 4. 8 Deskripsi jawaban responden variabel kepemimpinan .....	95
Tabel 4. 9 Deskripsi jawaban responden variabel disiplin kerja.....	96
Tabel 4. 10 Deskripsi jawaban responden variabel kinerja pegawai .....	97
Tabel 4. 11 Nilai Outer Loading.....	101
Tabel 4. 12 Hasil nilai AVE.....	102
Tabel 4. 13 Hasil Fornel Larcker Criterion .....	102
Tabel 4. 14 Hasil Cronbach's Alpha.....	103
Tabel 4. 15 Hasil Composite Realibility .....	103
Tabel 4. 16 Nilai R-Square.....	104
Tabel 4. 17 Nilai F-Square .....	105



Tabel 4. 18 Hasil Uji Pengaruh Langsung .....	107
Tabel 4. 19 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung .....	108
Tabel 4. 20 Hasil Pengujian Hiptesis .....	109

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	Grafik Data BUMDes.....	8
Gambar 4. 1	Hasil Model Pengukuran.....	99

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	133
Lampiran 2 Data Karakteristik Responden .....	137
Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian .....	139
Lampiran 4 Hasil Olah Data SmartPLS .....	150
Lampiran 5 Gambar .....	153

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan karakter yang sangat penting dalam suatu organisasi atau bisnis. Agar kegiatan pengelolaan tersebut dapat berjalan dengan baik, tentu saja perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan tinggi dan terampil, serta berupaya mengendalikan perusahaan semaksimal mungkin agar kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memberikan ide, tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha dalam menjalankan suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap perusahaan dan organisasi berusaha semaksimal mungkin untuk dapat merekrut karyawan yang memiliki kinerja baik dalam menjalankan tugas dalam organisasi. Untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, organisasi harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik. Para pegawainya, manajemen harus didukung dengan kedisiplinan pegawai untuk turut serta mematuhi peraturan dan program yang ditetapkan organisasi dalam pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Dalam setiap aktivitas organisasi, sumber daya merupakan aset utama yang dapat memberikan kekuatan dan tenaga bagi organisasi untuk mencapai visi dan misi suatu perusahaan atau instansi. Untuk mencapai tujuan-tujuan yang dibutuhkan organisasi, organisasi menggunakan dan mensinergikan sumber daya yang berbeda. Sumber daya organisasi ada bermacam-macam jenisnya,

namun sumber daya yang utama adalah manusia, karena sumber daya yang lain hanya dapat diperoleh dan berfungsi jika mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas (Riyanto et al., 2017)

Dengan adanya globalisasi saat ini memerlukan perubahan yang sangat cepat dan memerlukan perubahan pemikiran yang kompleks di berbagai bidang. Untuk itu setiap organisasi daerah juga harus mampu beradaptasi dengan setiap perkembangan teknologi, informasi, dan ilmu pengetahuan yang digunakan untuk mensejajarkan diri dengan daerah maju di Indonesia. Manajemen yang baik dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan kontrol. Berdasarkan hal tersebut diperlukan pemimpin yang memiliki wawasan global dan memiliki keunggulan kompetitif yang diharapkan menjadi penggerak dan mendukung dalam tingkat kedisiplinan bagi pegawai sehingga pemimpin tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawai.

Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi menurut wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing atau menurut cara yang dilakukan seseorang. Seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan serta kuantitas, kualitas dan waktu yang dicurahkan untuk pelaksanaan tugas tersebut. Lebih lanjut ditegaskan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu: kemampuan dan minat pegawai, kemampuan dan penerimaan penafsiran

tugas dan peran serta tingkat motivasi pegawai. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut maka semakin tinggi atau penting pula kinerja pegawai yang bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan wujud dari kualitas pegawai. Kinerja ini penting untuk membantu organisasi berfungsi dengan lancar dalam mencapai tujuannya dan dapat dihasilkan apabila pegawai organisasi mempunyai semangat yang tinggi (Sutrisno, 2016).

Kinerja merupakan keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja pegawai yang baik tercermin dari kemampuan memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan untuk mencapai hasil yang optimal dalam bekerja, Menurut Hong (2012), dengan menunjukkan bahwa pegawai bersedia bertahan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan pekerjaannya karena memiliki nilai dan tujuan yang sama dalam organisasi, maka produktivitas dan prestasi kerjanya akan meningkat. Pada saat yang sama, atasan harus memberikan penghargaan yang layak kepada bawahan ketika mereka mencapai tujuan kerja.

Organisasi yang berkualitas dimulai dari faktor-faktor yang ada disekitarnya. Sama halnya dengan individu, lingkungan tempat seseorang berada dapat berpengaruh pada kualitas dirinya. Pegawai yang loyal dalam suatu pekerjaan tentu dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang memengaruhi kenyamanan dan kreativitas mereka. Oleh karena itu, seorang pemimpin organisasi harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang positif roda organisasi berjalan dengan lancar. Lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar pekerja yang

memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas yang mereka emban (Niti Semito, 2011).

Menurut Rivai (dalam Khoiri, 2013), lingkungan kerja adalah elemen-elemen dalam organisasi yang merupakan sistem sosial yang memiliki dampak yang signifikan dalam membentuk perilaku individu dalam organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau lembaga. Selain itu, Sumaatmadja (dalam Koiri, 2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari tiga komponen utama, yaitu lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam mencakup unsur-unsur fisik yang tidak atau belum dipengaruhi oleh budaya manusia, seperti cuaca dan sinar matahari. Lingkungan sosial adalah tempat dimana masyarakat berinteraksi dan berkolaborasi baik antar individu maupun dengan lingkungan sekitarnya. Sedangkan lingkungan budaya melibatkan segala kondisi, baik yang berbentuk materi (barang) maupun non-materi, yang dihasilkan oleh manusia melalui aktivitas dan kreativitas mereka.

Dukungan organisasi merupakan faktor kunci dalam menjalankan sebuah organisasi. Organisasi yang mampu memberikan dukungan yang tepat kepada para anggota memiliki potensi lebih besar untuk mencapai tujuan dan meraih kesuksesan jangka panjang. Pentingnya dukungan organisasi tidak hanya dalam meningkatkan kesejahteraan para anggotanya, tetapi juga dalam peningkatan produktivitas, kreativitas, dan komitmen mereka terhadap organisasi.

Dukungan dan apresiasi merupakan salah satu aspek terpenting bagi pegawai dalam organisasi (Ashar dan Murgianto, 2019). Ketika karyawan mendapat dukungan dari organisasi, maka mereka akan berkontribusi aktif untuk terus berjuang mencapai tujuan organisasi (Onyeka dan Onuoha, 2021). Rekan kerja dan atasan merupakan pihak yang mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai, dan rekan kerja merupakan pihak yang mempunyai hubungan erat satu sama lain dalam suatu organisasi. Jadi dukungan dari rekan kerja berpotensi menciptakan tempat kerja yang lebih efektif. Menghabiskan waktu di tempat kerja sangatlah menyenangkan, artinya menjaga tempat kerja yang baik dan nyaman menjadikan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kerja pegawai (Wijayati et al., 2020).

Pemimpin adalah tulang punggung pengembangan tim, karena dengan arahan dan logika yang baik, serta fokus yang diberikan oleh pemimpin berdampak besar terhadap kedisiplinan pegawai di organisasi. Pegawai sangat dinasehatkan untuk selalu mematuhi aturan di tempat kerja, karena ketika pegawai berkerja dengan baik dan benar itu menunjukkan bahwa pemimpin telah berhasil mengarahkan dan membimbing para anggota menuju pencapaian tujuan organisasi.

Pemimpin memiliki kemampuan untuk memengaruhi moral, kepuasan kerja, tingkat keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kualitas kepemimpinan sering dianggap sebagai faktor kunci dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun yang berfokus pada sektor publik. Biasanya



keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dipersepsikan sebagai cerminan dari kepemimpinan (Hauschildt dan Konradt, 2012).

Kesuksesan organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia, terutama pemimpin dan seluruh pegawai yang berada di bawah bimbingannya. Selain kemampuan manajerial pemimpin, faktor-faktor lain seperti disiplin juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja para bawahan. Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan memiliki kompetensi, pengetahuan, dan keahlian yang memadai, tetapi yang tak kalah penting adalah semangat untuk bekerja keras dan tekad untuk mencapai hasil terbaik. Keahlian, keterampilan, dan potensi yang dimiliki individu tidak akan memberikan dampak yang signifikan bagi organisasi jika mereka tidak bersedia bekerja keras untuk memanfaatkan semua itu. Karena itu disiplin menjadi hal yang sangat penting karena menetapkan standar dan harapan bagi setiap pegawai untuk bekerja dengan tekun dan bersemangat guna mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Hasibuan (2012) kedisiplinan merupakan kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan serta menyadarkan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, individu akan menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi dan bukan karena adanya tekanan. Kesiapan menggambarkan sikap, perilaku, dan tindakan individu yang sesuai dengan peraturan organisasi tersebut, baik yang tertera secara tertulis maupun yang tidak. Artinya seseorang akan dengan rela hati mematuhi semua peraturan dan

menjalankan tugas mereka, baik dengan sukarela atau pun ketika terdorong oleh keharusan.

Peningkatan kinerja organisasi adalah tujuan utama yang dikejar oleh setiap organisasi, termasuk Badan Usaha Milik Desa atau dalam Bahasa Indonesia disebut BUMDes merupakan suatu badan usaha komersial yang didirikan oleh pemerintah daerah dan masyarakat desa untuk dapat mengelola sumber daya ekonomi sesuai dengan potensi desa. BUMDes memiliki potensi besar untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi Masyarakat desa dan mendukung Pembangunan ekonomi lokal. Kinerja BUMDes sangat bergantung pada faktor-faktor internal seperti disiplin kerja pegawai, lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan kepemimpinan. Hingga tahun 2023, ada beberapa desa dikecamatan Paninggaran yang dikategorikan BUMDes maju, tumbuh, dan dasar serta aktivitas yang beroperasi dan tidak beroperasi berikut datanya:

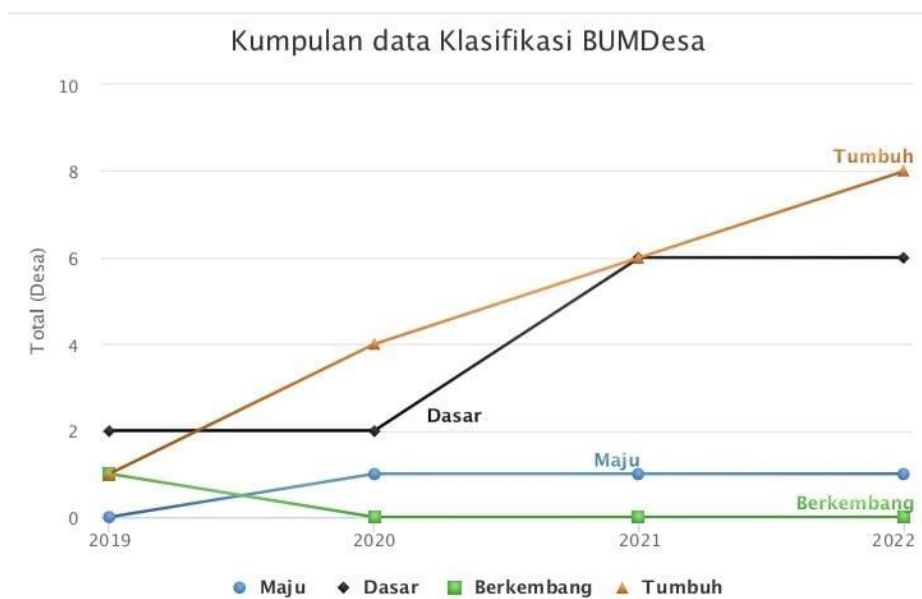
**Tabel 1. 1 Data BUMDes Di Kecamatan Paninggaran**

No	Nama BUMDes	Klasifikasi	Aktivitas
1	BUMDes Prama Desa Paninggaran	Maju	Beroperasi
2	BUMDes Tumut Harta Desa Sawangan	Tumbuh	Beroperasi
3	BUMDes Desa Bedagung	Tumbuh	Beroperasi
4	BUMDes Desa Domiyang	Tumbuh	Beroperasi
5	BUMDes Desa Krandegan	Dasar	Tidak Beroperasi

6	BUMDes Desa Kliboja	Dasar	Tidak Beroperasi
7.	BUMDes Desa Kaliombo	Tumbuh	Tidak Beroperasi
8	BUMDes Ciwitalia Desa Lumeneng	Tumbuh	Tidak Beroperasi
9	BUMDes Desa werdi	Tumbuh	Tidak Beroperasi
10	BUMDes Desa winduaji	Tumbuh	Tidak Beroperasi
11	BUMDes Desa botosari	Dasar	Tidak Beroperasi
12	BUMDes Desa notogiwang	Dasar	Tidak Beroperasi
13	BUMDes Desa lambanggelun	Tumbuh	Tidak Beroperasi
14	BUMDes Desa tenogo	Dasar	Tidak Beroperasi
15	BUMDes Desa tangeran	Dasar	Tidak Beroperasi

Sumber: [sidesa.jatengprov.go.id](http://sidesa.jatengprov.go.id)

**Gambar 1.1 Grafik Data BUMDes**



Sumber: [sidesa.jatengprov.go.id](http://sidesa.jatengprov.go.id)

Berdasarkan data diatas dapat diketahui BUMDes di Kecamatan Paninggaran yang memiliki klasifikasi maju pada tahun 2019-2022 hanya 1 desa yaitu Desa Paninggaran, sedangkan untuk yang berklasifikasi tumbuh dari tahun 2019-2022 ada 8 desa diantaranya desa sawangan , desa bedagung dan desa domiyang dengan BUMDes yang masih beroperasi dan desa kaliombo, desa lumeneng, desa werdi, desa windyaji,dan lambanggalun dengan BUMDes yang Tidak beroperasi,dari tahun 2019-2020 ada 2 desa yang memiliki klasifikasi dasar dan mengalami peningkatan pada tahun 2020-2022 menjadi 6 desa di kecamatan Paninggaran yang BUMDes masih diklasifikasi dasar diantaranya desa Krandegan, desa Kaliboja, desa Botosari, desa Notogiwang, desa Tenogo, dan desa Tangerang.

Menurut Sri reseki, Gunawan, & mansur (2019) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai baik melalui variable komitmen organisasi maupun secara langsung, untuk menciptakan suasana yang membuat pegawai termotivasi dalam bekerja instansi hendaknya memperhatikan faktor kondisi kerja seperti penyediaan peralatan yang memadai,tempat kerja yang bersih, dan tampilan kantor yang bagus (Hendra Sutisno & Jufrizen, 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Apfia Ferawati, 2017), (Nurul Mutiara Risqi Amalia, 2018), dan (Ramyan, Lukman, & Aida, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh ( Gunawan, Nor & Rince, 2018) & (Yopi, Salfadri & Sunreni, 2021) yang menyatakan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif & tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Artinya lingkungan kerja yang baik maka kinerja seseorang tidak berdampak secara langsung dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Robbins (2012), persepsi dukungan organisasi merujuk pada sejauh mana karyawan meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi pegawai dan peduli terhadap kesejahteraan para pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hendra & Jufrizen (2022), Denta & Agua (2022), Hamida & Yekti (2020) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pegawai. Dukungan kerjasama tim yang saling mendukung satu sama lain juga menjadi salah satu faktor yang mampu memperkuat keberhasilan pencapaian kinerja individu dalam konteks organisasi dan pekerjaannya.

Menurut Wa ode, Umi & Ernie (2019), kepemimpinan berpengaruh positif secara langsung mencerminkan penerapan pola kepemimpinan yang tepat, melalui perannya sebagai motivator yang inspiratif, pemimpin dapat menciptakan visi dan mengkomunikasikannya kepada karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulius, Nugrahini, Nichen, & Hermawan (2021) serta Nikolas & Widiyanti (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Ramya, Lukman, & Aida (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Yopi, Salfadri, & Sunreni (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai semakin tinggi kedisiplinan para pegawai berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Apfia (2017), Bagudek & Rosita (2021) dan Tifani, Azis, & Syahrudin (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPIN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI BUMDES DI KECAMTAN PANINGGARAN KABUPATEN PEKALONGAN.**”

## **1.2 Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya Efektivitas dan efisiensi, Otoritas (wewenang), Disiplin dan Inisiatif. Kinerja merupakan elemen yang penting dalam perkembangan suatu organisasi, karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan di tempat saja. BUMDes, merupakan suatu unit usaha dibentuk oleh Pemerintah Desa dan masyarakat Desa dalam rangka mengelola sumber daya ekonomi sesuai dengan potensi desa itu sendiri. Sebagian besar atau seluruh modal BUMDes dimiliki oleh desa melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan Desa yang

dipisahkan guna mengelola aset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat Desa.

Pengelolaan BUMDes di kecamatan Paninggaran kabupaten Pekalongan tidak terlepas dari sejumlah tantangan. BUMDes seringkali menghadapi sumber daya yang terbatas, baik dalam hal anggaran maupun sumber daya manusia. Ini dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan dukungan organisasi yang dapat diberikan kepada pegawai. Kepemimpinan dalam BUMDes seringkali kurang terstruktur dan terkadang mengalami perubahan, yang dapat memengaruhi stabilitas dan arah organisasi. Disiplin kerja pegawai merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja BUMDes, tetapi seringkali sulit untuk diukur dan dikelola. Oleh karena itu, dalam pengoperasiannya pada BUMDes harus memperhatikan kesejahteraan para pegawainya dengan melihat aspek-aspek dari lingkungan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja.

Apakah faktor-faktor peningkatan kerja seperti Lingkungan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja yg berdampak pada kinerja karyawan secara spesifik dan BUMDes secara organisasinya? Bagaimana pengaruh gabungan lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang selanjutnya berdampak terhadap kinerja pegawai pada BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan, mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja pegawai pada BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan. Temuan penelitian ini dapat digunakan

untuk menyusun strategi peningkatan disiplin kerja dan kinerja pegawai BUMDES di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan ?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan ?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan ?
5. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan ?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan ?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan ?



8. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan melalui disiplin kerja sebagai variable *intervening* ?
9. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BUMDes Di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan melalui disiplin kerja sebagai variable *intervening* ?
10. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BUMDes Di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan melalui disiplin kerja sebagai variable *intervening* ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan.
2. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap disiplin kerja pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan.

5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan.
6. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan
7. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan
8. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan melalui disiplin kerja sebagai variable *intervening*.
9. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan melalui disiplin kerja sebagai variable *intervening*.
10. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan melalui disiplin kerja sebagai variable *intervening*.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil dari penelitian ini akan memberikan pengetahuan dan informasi kepada pembaca.

- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi penelitian selanjutnya.

### **1.5.2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi peneliti

Untuk memberikan informasi yang dapat memperluas wawasan dan pengalaman mengenai pengaruh lingkungan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja yang berdampak pada kinerja pegawai pada BUMDes Kecamatan Panninggaran Kabupaten Pekalongan serta memperdalam ilmu mengenai pengelolaan SDM di suatu organisasi.

- b. Bagi akademisi

Untuk memberikan referensi dan menambah ilmu pengetahuan terutama mengenai manajemen sumber daya manusia dan kinerja para pegawai.

- c. Bagi organisasi

Untuk meningkatkan kualitas kinerja para pegawai yang diberikan kepada BUMDesa di Kecamatan Panninggaran Kabupaten Pekalongan.

## **1.6 Sistematika Proposal Skripsi**

Sistematika pembahasan yang digunakan pada penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

## BAB I: PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari hal-hal yang menjadi alasan yang melatar belakangi munculnya judul penelitian, rumusan masalah, tujuan, dan kegunaan penulisan serta sistematika pembahasan.

## BAB II : KAJIAN TEORI

Merupakan penggambaran mengenai teori-teori yang menyangkut penelitian sehingga dapat dijadikan acuan dalam perumusan hipotesis. Adapun beberapa teori yang mendukung penelitian antara lain Lingkungan Kerja, Dukungan Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Selain teori, di dalam bab ini terdapat penelitian terdahulu dan hubungan antar variabel.

## BAB III : METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan yang terdiri dari tempat penelitian, jenis dan sumber data, identifikasi variabel penelitian dan pengukuran, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional variabel dan kerangka berpikir.

## BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dan hasil penelitian yang meliputi analisis lingkungan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang berdampak pada kinerja pegawai. Pada bagian ini diuraikan obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

## BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang membahas mengenai kesimpulan terhadap penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian dan saran yang diberikan untuk BUMDes Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan sebagai objek penelitian terkait kesimpulan hasil analisis.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Pegawai**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan evaluasi terhadap hasil kerja yang dilakukan program untuk mencapai tujuannya dalam bentuk output yang kemudian dievaluasi oleh para pemimpin sebagai dasar pengambilan keputusan. Menurut Mangkunegara (2011), istilah kinerja mengacu pada *job performance* atau *actual performance*, yang meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana pegawai mampu mencapai hasil kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Pianda (2018), istilah “kinerja” dalam Bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang berarti “kinerja” atau “hasil kerja”. Menurut Simanjuntak (2015), kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian suatu tingkat hasil yang diukur dengan pelaksanaan tugas tertentu. Secara khusus dalam suatu Perusahaan, kinerja suatu Perusahaan mencerminkan pencapaian hasil yang mengarah pada tercapainya tujuan organisasi. Manajemen kinerja pada hakikatnya mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi secara keseluruhan, termasuk kinerja individu dan kelompok kerja dalam organisasi. Rivai (2014) menjelaskan bahwa kinerja mencakup bagaimana pegawai melakukan pekerjaannya baik dari segi kuantitas

maupun kualitas. Emron, Yohni, dan Imas (2017) mengikuti ketentuan sebelumnya dan mendefinisikan kinerja sebagai hasil suatu proses yang dapat ditangkap dan diukur dalam jangka waktu tertentu. Di sisi lain, Azhad dkk. (2015) menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil yang berhasil dicapai oleh seseorang pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (2009), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, didasarkan pada kecakapan, usaha, dan kesempatan. Dengan kata lain, kinerja mencakup pencapaian hasil dalam melaksanakan tugas-tugas, yang diukur berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu, sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Hasibuan (2011), antara lain:

- Efektivitas dan Efisiensi:
  - Efektivitas: Mencapai tujuan tertentu dianggap efektif.
  - Efisiensi: Pencapaian tujuan dengan pengorbanan yang dianggap hemat disebut efisien.
- Otoritas (Wewenang):
  - Otoritas adalah sifat dari komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal.

- Otoritas dimiliki oleh anggota organisasi untuk memberikan petunjuk kepada anggota lain guna melaksanakan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- Disiplin:
  - Disiplin mencakup ketaatan kepada hukum dan peraturan yang berlaku dilingkungan kerja.
- Inisiatif:
  - Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini, seseorang dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam konteks organisasi.

Berdasarkan teori John Miner seperti yang diuraikan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017), Yaitu:

a) Kualitas

Kualitas adalah pekerjaan terkait dengan proses kerja dan hasil yang dapat diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas individu dalam melaksanakan tugas, dengan dukungan sumber daya lainnya.

Indikator kualitas mencakup:

a. Kerapihan



b. Ketelitian

c. Keandalan

b) Kuantitas kerja

Kuantitas merujuk pada jumlah atau batasan maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dalam waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan Perusahaan.

Indikator kualitas melibatkan:

a. Ketepatan waktu

b. Hasil kerja

c. Kepuasan kerja

c) Kerjasama

Kerjasama mencerminkan sikap dan perilaku pegawai yang menjalani hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

Indikator Kerjasama antara lain:

a. Jalinan kerjasama

b. Kekompakan

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dan harus dipertanggungjawabkan oleh pegawai jika masih ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan.

Indikator tanggung jawab meliputi:

- a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan
- b. Pemanfaatan sarana dan prasarana

e) Inisiatif

Inisiatif merujuk pada segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melaksanakan pekerjaan dan mengatasi masalah.

Indikator inisiatif mencakup:

- a. Kemandirian
- b. Kemampuan dalam bekerja

### **2.1.2 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

### 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari apa yang dirasakan pegawai kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kelengkapan tugas yang di berikan ketrampil dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja hal ini dapat digambarkan dari kualitas hasil kerja pegawai. Selesaikan pekerjaan dan kemampuan serta ketrampilan pegawai melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

### 2) Kuantitas

Kuantitas adalah ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan.

### 3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu mengacu pada sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan ketika dimulai waktu yang ditentukan, juga dari segi koordinasi dengan hasil keluaran maksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja pegawai juga dapat diukur dari seberapa tepat waktu seseorang pegawai selesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini tidak akan mengganggu pekerjaan lain yang menjadi tanggung jawab pegawai.

#### 4) Efektivitas

Efektivitas disini adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi dan bahan mentah) sengaja dimaksimalkan meningkatkan hasil seperti unit dengan menggunakan sumber daya. Dalam hal pemanfaatan sumber daya, termasuk sumber daya manusia dirinya sendiri dan sumber daya seperti teknologi, dana, informasi, bahan baku, dan lain-lain. Pegawai dapat menggunakan semaksimal mungkin sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut.

#### 5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjelaskan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pegawai. Kinerja pegawai itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam bekerja disegala spek, efektivitas dan kemandirian pegawai dalam bekerja. Artinya pegawai yang mandiri, yaitu pegawai Ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Robbins (2003) lingkungan dapat diartikan sebagai bagian-bagian atau kekuatan-kekuatan yang dihasilkan dari faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi, seperti kondisi teknologi dan sosial. Mangkunegara (2005) mengartikan lingkungan kerja sebagai gambaran nyata mengenai lokasi kerja, bentuk komunikasi kerja yang efektif, tujuan kerja yang menantang, suasana kerja, dan prasarana kerja yang sesuai. Indikator yang digunakan menurut Nitisemito (2010) dan seperti dijelaskan dalam Chandra & Priyono (2015), tujuan indikator yaitu warna, kebersihan, air, Cahaya, music, keamanan, dan kebisingan mengacu pada suatu indikator. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja ada disekitar pekerja dan mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, meliputi seluruh kondisi fisik di sekita tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung, dan lingkungan kerja non-fisik, mencakup seluruh kondisi terkait. Ada dua jenis lingkungan kerja mendukung hubungan kerja dengan atasan, bawahan, rekan kerja, dan pemangku kepentingan lainnya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai dan mencapai hasil kerja yang

maksimal, Dimana terdapat fasilitas kerja yang mendukung di lingkungan kerja. Pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi atau Perusahaan. Lingkungan kerja menurut septianto (2010), lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu di sekitar seseorang pegawai yang dapat mempengaruhi kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, hal yang perlu diperhatikan adalah (siagian, 2011) arsitektur tempat kerja, ruangan kerja yang luas, ventilasi untuk pertukaran udara, peralatan kerja yang memadai, tempat beribadah, tempat bersantai, kenyamanan dan kemudahan akses sarana transportasi khusus dan umum bagi pegawai.

Danang Sunyoto (2012) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan tugas yang diberikan kepadanya, seperti kebersihan, music, penerangan, dan lain-lain. Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas pegawai dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan Tingkat kinerja pegawai.

### **2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2012) ada lima indikator lingkungan kerja:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah lingkungan sekitar pegawai pada saat bekerja, yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan dan hubungan kerja antar orang di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja maksudnya hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tidak terjadi intrik antar rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai untuk bertahan dalam suatu organisasi adalah hubungan yang harmonis antar rekan kerja. Hubungan keluarga yang harmonis menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Ketersediaan fasilitas kerja

Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap meskipun bukan barang baru merupakan salah satu faktor yang menunjang proses kerja.

4. Penerangan ditempat kerja

Penerangan di tempat kerja sangat bermanfaat bagi pegawai untuk menjamin keselamatan dan kelancaran kerja, sehingga perlu diperhatikan keberadaan penerangan (cahaya) yang terang namun

tidak menyilaukan. Cahaya yang tidak jelas (kurang) mengakibatkan penglihatan tidak jelas, sehingga menyebabkan lambatnya kemajuan pekerjaan dan banyak kesalahan yang pada akhirnya menyebabkan kurang efisiennya pekerjaan dan sulitnya mencapai tujuan organisasi.

#### 5. Keselamatan ditempat kerja

Untuk menjaga keselamatan tempat kerja dan lingkungan kerja, perlu diperhatikan keselamatan ditempat kerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diterapkan. Salah satu upaya untuk menjaga keselamatan di tempat kerja adalah dengan penggunaan petugas keamanan.

## **2.3 Dukungan Organisasi**

### **2.3.1 Pengertian Dukungan Organisasi**

Dukungan organisasi yang dirasakan mengacu pada persepsi pegawai tertentu sejauh mana organisasi mereka menghargai kontribusi mereka, memberikan dukungan, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. (Maryati, 2014) menjelaskan bahwa dukungan organisasi merupakan keyakinan karyawan bahwa organisasi peduli dan menghargai setiap kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi. Sebaliknya menurut (Denmark et al., 2013) dukungan organisasi berarti pegawai mengharapkan organisasi menghargai dirinya dan pegawai atas kontribusinya terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan baik, yang



berarti pekerjaan itu memang ada. Menurut majalah Hutchinson 1997 (Hamida, Sodik, Yanti 2020) dukungan organisasi juga dapat dipandang sebagai komitmen organisasi terhadap individu. Dalam interaksi individu dengan organisasi, jika dikenal dengan istilah “komitmen organisasi individu terhadap organisasi”, maka dukungan organisasi mempunyai arti sebaliknya yaitu komitmen organisasi terhadap individu (pegawai) dalam organisasi. Komitmen organisasi terhadap pegawai mempunyai banyak bentuk, termasuk kompensasi, gaji yang setara, dan budaya organisasi yang adil. Bentuk dukungan ini juga telah berkembang selama bertahun-tahun, dimulai dari bentuk eksternal (materi) sampai gaji, tunjangan dan bonus.

Mujibrama dkk. (2020) menjelaskan bahwa dukungan organisasi dapat secara efektif meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi kinerjanya semakin besar dampaknya terhadap organisasi. Artinya semakin besar dukungan yang diberikan, semakin besar dampaknya terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugas, sehingga memungkinkan mereka untuk lebih mendorong dan mengembangkan organisasi. Dukungan yang diberikan organisasi tentunya dapat mempengaruhi pegawai untuk terus menunjukkan keahliannya sehingga berkontribusi terhadap keberhasilan tujuan organisasi (Firnanda & Wijayati, 2021). Dukungan organisasi merupakan suatu cara organisasi untuk mengakui kontribusi pegawai terhadap kemajuan organisasi dan pertimbangan terhadap kehidupan dan kebutuhan mereka (Untari et al.,

2017). Berbagai jenis dukungan organisasi diberikan kepada pegawai, antara lain: misalnya saling menghormati, penghargaan berupa gaji dan promosi pekerjaan yang dianggap tepat untuk mendukung kinerja kerja dan kesejahteraan pegawai (Diana dan Frianto, 2021).

### **2.3.2 Indikator Dukungan Organisasi**

Menurut Rhoades & Elisenberg (2008) adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan: Perusahaan atau organisasi memberikan penghargaan atau *reward* atas pencapaian kerja pegawai.
2. Pengembangan: Perusahaan atau organisasi memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan promosi untuk pegawai.
3. Kondisi Kerja: Mengenai lingkungan tempat bekerja secara fisik maupun non-fisik.
4. Kesejahteraan Karyawan: perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup pegawai.

Teori ini juga didukung oleh Savitri & Komalasari (2021) yang menyatakan ada empat indikator dalam mengukur dukungan organisasi yakni penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas pencapaian hal ini juga ditunjukkan untuk mendorong peningkatan kinerjanya, pengembangan yang diberikan kepada pegawai sebagai peluang untuk meningkatkan kemampuannya, kondisi kerja yang nyaman akan memberikan rasa aman dan kepedulian organisasi terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan melibatkan dukungan dari rekan

kerja serta lingkungan kerjanya, Kesejahteraan pegawai juga akan menjadi tolak ukur seberapa besar perhatian organisasi pada pegawai dalam melakukan pekerjaan.

## **2.4 Kepemimpinan**

### **2.4.1. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Djumino (dalam Risfatul, Edward, & Leonardo, 2017) Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, terlepas dari apakah mereka melakukan sesuatu atau tidak, dan pengikut atau anggota dapat memberikan perintah atau tidak memimpin dengan cara mendorong. Ketika membahas fungsi kepemimpinan, sering muncul pertanyaan mengenai hubungan kelembagaan atau pemimpin dengan orang yang dibimbing menurut aturan yang disepakati bersama. Pemimpin selalu melayani bawahannya lebih baik daripada bawahannya melayani pemimpinnya. Pemimpin mengintegrasikan kebutuhan bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan Masyarakat secara keseluruhan (Friska, 2009).

Menurut Yulk (dalam Hamida, Sidik, & Yekti, 2020) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain. Orang lain memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana menyelesaikan tugas tersebut. Hal ini mendorong pelaksanaan dan proses efektif yang menggabungkan upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kreitner & Kinicki (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial, dimana pemimpin

mencari partisipasi sukarela dengan anggotanya. Bawahan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah kualitas dasar yang dimiliki oleh pemimpin dalam melaksanakan kegiatan individu dan kelompok untuk mencapai suatu arahan tindakan tertentu. Kepemimpinan dilaksanakan oleh pemimpin yang bertujuan untuk mencapai tujuan sebagai berikut: mengarahkan, mengoordinasikan, mempengaruhi pekerjaan bawahan, & mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah salah satu bentuk dominasi, hal ini didasarkan pada kemampuan individu untuk mendorong dan mengajak orang lain melakukan sesuatu guna mencapai tujuan bersama (Kartono, 2013)

Definisi kepemimpinan yang disebutkan oleh Terry dan Frankin (dalam alwi & sudarman, 2010) Kepemimpinan tidak hanya berarti memiliki kekuasaan atau wewenang, tetapi juga kemampuan mempengaruhi orang lain secara positif, baik melalui komunikasi, hubungan baik, atau berbagai peran lain yang membantu mencapai tujuan bersama. Menyoroti beberapa aspek penting dari kepemimpinan:

- a. Termotivasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dengan antusias.
- b. Hubungan dan Pengaruh: Pemimpin menekankan hubungan antara pemimpin dan bawahan serta mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan yang diantisipasi.

- c. Wewenang dan Kemampuan: Pemimpin memiliki kekuatan untuk menetapkan tugas dan mempengaruhi orang lain melalui hubungan positif.
- d. Fungsi kepemimpinan: berfokus pada berbagai fungsi kepemimpinan dalam suatu organisasi, seperti pengarah, juru bicara, komunikator, mediator, integrator, dan pemimpin.

#### **2.4.2. Indikator Kepemimpinan**

Untuk mengukur apakah cara memimpin yang dilakukan seseorang pemimpin telah sesuai dengan suatu organisasi dapat diukur menggunakan dimensi kepemimpinan. Dimensi kepemimpinan menurut Schermerhorn dalam Edison (2016) terdiri dari:

- a. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
- b. Kepedulian terhadap anggota dan lingkungan.
- c. Memotivasi anggota untuk meningkatkan keterampilannya.
- d. Menjaga kesatuan antar anggota tim.
- e. Menghormati perbedaan dan keyakinan

Menurut Kartono (2013) ada beberapa indikator dalam kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

- a. Keterampilan analitis kemampuan menganalisis situasi secara cermat dan matang, stabilitas adalah persyaratan keberhasilan kepemimpinan.

- b. Ketrampilan Komunikasi Manajer/ Ketua perlu menguasai ketrampilan komunikasi ketika seseorang memberi perintah., intruksi, pedoman, dan saran.
- c. Keberanian semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, maka semakin berani pula ia dalam menyelesaikan tugasnya.
- d. Kemampuan Mendengarkan seorang pemimpin dapat mendengarkan pendapat bawahannya dan anak buah yang lainnya.
- e. Kekokohan Kepercayaan Diri dalam menghadapi bawahannya dan menghadapi masalah ketidakpastian penting bagi seorang pemimpin.

Dilihat dari berbagai indikator diatas, pemimpin hendaknya mempertimbangkan emosi bawahannya, mempertimbangkan kepuasan mereka terhadap penyelesaian tugas, dan mendelegasikan tugas kepada bawahannya.

## **2.5 Disiplin Kerja**

### **2.5.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2012) mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan mematuhi dan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan. Kesiediaan adalah

suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melakukan tugas-tugas mereka, baik secara suka rela maupun secara terpaksa. Sedangkan menurut Rivai (2004) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Singdimejo menyatakan dalam Strisno (2009) bahwa disiplin kerja adalah sikap kesiapan dan kesediaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di organisasi tersebut. Disiplin dan inovasi pegawai yang tinggi dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap mejunjung tinggi, menghargai, taat, patuh sesuai dengan peraturan yang berlaku, tertulis dan tidak tertulis dapatkah dilaksanakan apabila tugas dan wewenang dilanggar menghindari sanksi yang diberikan kepadanya siagian, 1992 dalam buku Nuraini (2013). Disiplin kerja bukan hanya sekedar alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya dan mengajak mereka mengubah perilakunya, namun juga merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan mereka untuk mematuhi peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang telah di tetapkan (Vithzal Rivai, 2014)

Levi mengatakan dalam majalah Hasmah dkk. (2019), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai dan mencoba mengubah perilaku mereka. Lebih lanjut, disiplin juga merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2018) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pengertian diatas maka disiplin kerja kerja adalah sikap dan tingkah laku yang mendorong seseorang untuk patuh dan setia terhadap segala peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, baik dalam tatanan tingkah laku maupun dalam tatanan sikap dalam bekerja. Tingkat pekerjaan mencerminkan tujuan organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, kedisiplinan menjadi kunci utama suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Disiplin juga membantu melatih karakter pegawai agar selalu bekerja baik.

### **2.5.2. Indikator Disiplin Kerja**

Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

#### **1. Tujuan dan ketrampilan**

Tujuan dan ketrampilan juga berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas, ditetapkan secara ideal dan sepenuhnya menuntut kemampuan pegawai. Artinya



tujuan (tugas) yang diberikan kepada pegawai harus sepadan dengan kemampuan masing-masing pegawai, dan pegawai harus disiplin untuk menggapainya dengan serius.

## 2. Teladan Pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik (kurang disiplin) maka bawahan pun akan kurang disiplin.

## 3. Kompensasi

Kompensasi (gaji dan tunjangan) juga mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena kompensasi atas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Ketika pegawai lebih mencintai pekerjaannya disiplin mereka meningkat.

## 4. Keadilan

Keadilan berkontribusi terhadap terwujudnya disiplin pegawai. Karena ego dan kemanusiaan selau merasa penting dan menuntut perlakuan yang sama dengan orang lain. Keadilan berfungsi sebagai

dasar kebijakan yang memberikan penghargaan (mengakui) dan menghukum layanan dan mendorong disiplin pegawai yang baik.

#### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 6. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukum yang semakin berat pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam bertindak mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pemimpin harus mempunyai keberanian dalam tekad untuk bertindak menghukum pegawai yang melakukan tindakan tidak disiplin

sesuai dengan sanksi hukuman yang dijatuhkan. Pemimpin yang mengambil tindakan berani dalam menegakkan disiplin pada pegawai yang tidak disiplin akan dihormati dan diakui oleh bawahannya atas kualitas kepemimpinannya, dengan cara ini, pemimpin dapat menjaga kedisiplinan pegawai.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan yang harmonis antara rekan kerja membuat tercapainya kedisiplinan yang baik dalam organisasi maupun perusahaan. Hubungan yang baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri atas *direct single, relationship, direct grup relationship, dan cross relationship*.

### **2.6 Kajian Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Penulis	Variabel	Kesimpulan
1.	Disiplin Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Motivasi Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	( <i>Kukuh Harianto, Rike Kusuma Wardhani, &amp; Heru Sutapa, 2024</i> )	X1: Motivasi X2: Dukungan Rekan Kerja X3: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah motivasi dan dukungan dari rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. variabel motivasi, dukungan rekan kerja dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu variabel disiplin kerja tidak dapat memediasi

				<p>pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, melainkan disiplin kerja variabel ini dapat memediasi pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
2.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Dan Disipin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang</p>	<p>(<i>Yopi Risma Fitri, Salfadri, &amp; Sunreni, 2021</i>)</p>	<p>X1: Lingkungan Kerja X2: Motivasi X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan.</p>	<p>secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang. Variabel Motivasi Kerja juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang.</p>

				<p>Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang.</p> <p>Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang.</p>
3.	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen</p>	<p>(Sri Reski Azikin, Gunawan Bata Ilyas &amp; Mansur Asiz, 2019.)</p>	<p>X1: Lingkungan Kerja</p> <p>X2: Kompensasi</p> <p>M: Komitmen Organisasi</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan</p>

	<p>Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng</p>		<p>Y: Kinerja Pegawai.</p>	<p>terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan</p>
--	---	--	--------------------------------	--

				<p>Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi.</p> <p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi</p>
4.	<p>Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan</p>	<p>(Hendra Sutisno Marbun &amp; Jufrizen, 2022.)</p>	<p>X1: Dukungan Organisasi</p> <p>X2: Lingkungan Kerja</p> <p>Z: Kepuasan kerja</p> <p>Y: Kinerja Pegawai</p>	<p>Dari hasil penelitian tersebut dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,kepuasan</p>



	Pangan Dan Pernakan Provinsi Sumatra Utara		kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja
--	---	--	--

5.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,	<i>(Apfia Ferawati, 2017)</i>	X1: Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara Bersama-sama.
6.	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi	<i>(Dinny Febriani &amp; Prayekti, 2021)</i>	X1: Motivasi Ekstrinsik X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan Z: Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja

				berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pegawai kinerja melalui disiplin kerja.
7.	Pengaruh Dukungan Organisasi Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Badan	( <i>Denta Umihastanti &amp; Agus Frianto, 2022</i> )	X1: Dukungan Organisasi X2: Employee Engagement Y: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel <i>employee engagement</i> secara parsial

	Kepegawaian Daerah			memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) antara dukungan organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai.
8.	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT	<i>(Ramyan Inggita Manikottam, Lukman M Baga, &amp; Aida Vitayala S Hubeis, 2017)</i>	X1: Motivasi X2: Lingkungan Kerja X3: Kepemimpinan Y: Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan

	Satu Visi Edukasi			negatif dan signifikan terhadap variabel bebas yaitu kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaaan Tinggi Sulawesi Utara.	( <i>Josue Ridel Tombokan, Brenhard Tewal, &amp; Genita G, Lumintang, 2019</i> )	X1: Komunikasi Internal X2: Dukungan Organisasi X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Pegawai.	Hasilnya menunjukkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Dukungan Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan

				<p>Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p>Namun secara simultan Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p>
10.	<p>Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai</p>	<p>(<i>Ketut Metria &amp; I Gede Riana, 2018</i>)</p>	<p>X1: Dukungan Organisasional</p> <p>Y1: Komitmen Organisasional</p> <p>Y2: Kinerja Pegawai</p>	<p>Hasilnya pegawai yang mendapat dukungan dari organisasinya terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasional untuk bekerja yang berimplikasi kepada semakin baiknya</p>

				kinerja yang ditampilkan oleh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar.
11	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.	(Mela Aryani, E.Didik Subiyanto & Epsilandri Septiyarini, 2021)	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi Kerja X3: Kompensasi Y: Disiplin Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel Kepemimpinan tidak pengaruh positif terhadap disiplin kerja dimana ditunjukkan dengan nilai(-2.574) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0.013 > 0.05). Variabel Motivasi kerja pengaruh positif terhadap disiplin kerjadimana ditunjukkan dengan

				<p>nilai 0,695 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (<math>0,000 &lt; 0,05</math>). Variabel Kompensasi pengaruh positif terhadap disiplin kerja dimana ditunjukkan dengan nilai 6,037 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (<math>0,000 &lt; 0,05</math>). Variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap disiplin kerja ditunjukkan dengan nilai 51.982, signifikan</p>
--	--	--	--	---



				ditunjukkan dengan nilai $0.000 < 0.05$ .
--	--	--	--	---

## 2.7 Pengaruh Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

### 1. Hubungan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan di organisasi atau tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif bagi para pegawai. Ketika lingkungan kerja menyenangkan, didukung oleh hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan, serta fasilitas yang memadai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja tugasnya misalnya, bertanggung jawab atas kebersihan, kenyamanan, dan sebagainya. Lingkungan kerja inilah yang menunjang kinerja optimal bagi pegawai karena lingkungan kerja dalam suatu organisasi menyediakan kondisi kerja, suasana dan situasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dengan mudah (Niti Semito 2010). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sri, Gunawan, dan Mansur, 2019) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Hendra & Jufrihan, (2022) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Perternakan Provinsi Sumatra Utara. Apfia Ferawati (2017) juga menyatakan hal yang sama dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan penelitian dari Nurul & Risqi (2018) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Dikabupaten Sleman. Berdasarkan hasil dan pernyataan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah :

**H1 : Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.**

## **2. Hubungan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Dukungan organisasi dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja melalui berbagai cara, dengan mengembangkan ketrampilan hingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Dalam dukungan organisasi pegawai sangat membutuhkan hal tersebut karena dengan adanya dukungan sepenuhnya dari organisasi maka pegawai akan merasa dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya sehingga kinerja pegawai akan menjadi lebih baik. Penelitian Hendra & Jufrihan (2022) dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas ketahanan pangan dan peternakan provinsi Sumatra utara. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Denta & Agus (2022) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah. Penelitian yang dilakukan Josue, Brenhard, & Genita (2019) pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian Ketut Metria & I Gede (2018) pada pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pernyataan dari beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah:

**H2 : Dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.**

### **3. Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai mulai dari memberika motivasi, arahan dalam organisasi, pengembangan ketrampilan pegawai, hingga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong inovasi baru bagi organisasi. Kepemimpinan memiliki kemampuan untuk memengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kerja, dan tingkat prestasi suatu organisasi. Kemahiran dan ketrampilan dalam pengarahan kepemimpinan adalah faktor penting dalam efektivitas seseorang pemimpin (Djumino, 2006). Penelitian Hamida, Sidik, & Yekti (2020) kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan

Masyarakat Desa Kabupaten Konawa Kepulauan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Risfatul, Edward, & Leonardo (2017) kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan produksi di PT.Ungaran Sari Garment. Serta penelitian yang dilakukan Ramayan, Lukman, & Aida (2017) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Satu Visi Edukasi. Berdasarkan pernyataan dari beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah:

**H3 : Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.**

#### **4. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja dan kinerja pegawai sangat erat dan sangat mempengaruhi. Dengan demikian disiplin kerja yang tinggi memiliki dampak positif pada kinerja pegawai dan keseluruhan organisasi melalui peningkatan konsisten, pengendalian diri, produktivitas, kualitas kerja, dan kepatuhan terhadap peraturan yang harus ditaati. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemampuan seseorang untuk menaati peraturan organisasi dan norma yang berlaku kesadaran merupakan sikap sukarela seseorang mematuhi peraturan dan pemaham tugas tanggung jawab Hasibuan (2017). Penelitian yang dilakukan Apfia (2017) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian Yopi, Salfadra, & Sunreni (2021) disiplin kerja memiliki pengaruh positif

signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Semen Padang. Serta penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pernyataan dari penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah :

**H4 : Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.**

#### **5. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang dalam berkerja. Lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai disiplin dengan aturan yang ada dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya guna mencapai tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Godefridus, John, & Henny (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ardin & Kartir (2020) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai camat Lambitu kabupaten Bima. Berdasarkan pernyataan dari penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah :

**H5 : Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja**

#### **6. Hubungan Dukungan Organisasi terhadap Disiplin kerja**

Dukungan organisasi bagi pegawai diperlukan guna menunjang kedisiplinan pegawai dengan tanggung jawab yang diberikan serta

aturan yang berlaku di sebuah organisasi. Dukungan organisasi membantu meningkatkan kinerja para pegawai dengan membuat organisasi menjadi wadah untuk berkembang para pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rezha (2020) bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lusiana, Adya, & Yekti (2024) bahwasanya dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan pernyataan dari penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah :

**H6 : Dukungan organisasi terhadap disiplin kerja.**

## **7. Hubungan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja**

Kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin menentukan arah dan tujuan sebuah organisasi dengan didukung oleh lingkungan yang nyaman, dukungan dari organisasi itu sendiri, disiplin kerja para pegawai. Dengan pemimpin yang disiplin akan menunjang kinerja para pegawai dan mendorong pegawai di suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Godefridus & dkk (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mela Aryani, E. Didik Subiyanti & Epsilandri Septiyarini (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak

berpengaruh terhadap disiplin kerja. Berdasarkan pernyataan dari penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah :

**H7 : Kepemimpinan terhadap disiplin kerja.**

#### **8. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening***

Lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja bagi pegawai sangatlah penting dengan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja para pegawai. Lingkungan kerja menjadi tolak ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi lingkungan yang dibangun di tempat kerja akan membantu karyawan dalam disiplin mengerjakan tanggung jawab masing-masing serta meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinny Febriani & Prayekti (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang melalui variabel *intervening* disiplin kerja pada Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan pernyataan dari penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah :

**H8 : Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel *intervening* disiplin kerja .**

## **9. Hubungan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening***

Dukungan organisasi berkaitan dengan prestasi kerja, Dimana penghargaan yang diberikan organisasi dianggap memberikan manfaat bagi anggotanya, seperti kenyamanan kerja yang diterima dan diakui, mendapatkan gaji dan promosi, kemudian akses informasi, dan memberikan hal lainnya. Sehingga para pegawai dapat disiplin dalam aturan organisasi dan menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Kukuh Harianto, Rike Kusuma Wardhani, & Heru Sutapa (2024) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji. Berdasarkan pernyataan dari penelitian terdahulu maka hipotesisi penelitian adalah :

**H9 : Dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai melalui variable *intervening* disiplin kerja.**

## **10. Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel *Intervening***

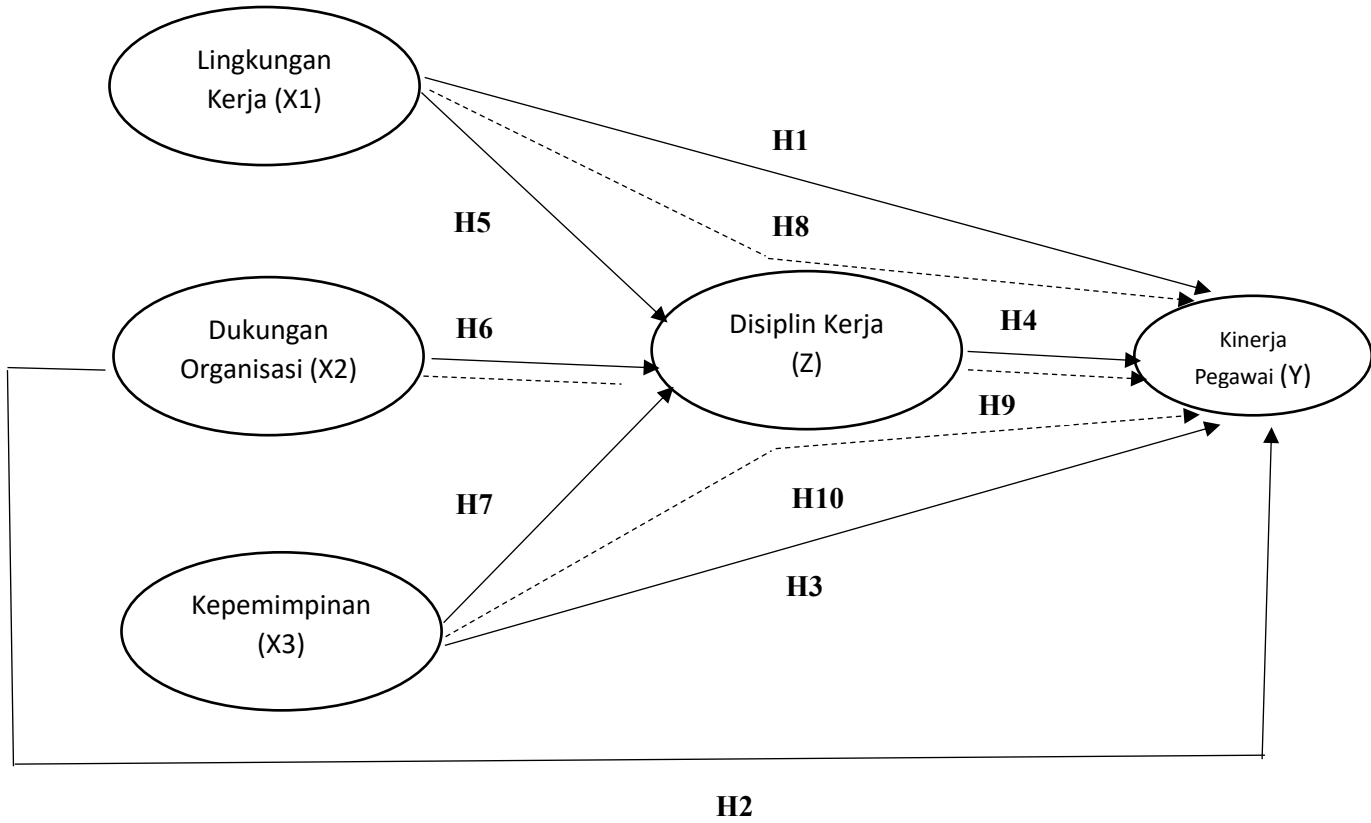
kepemimpinan berpengaruh sebagai tahap dalam memberikan pengaruh menurut Raohman (2017). Pemimpin berupaya untuk melibatkan secara aktif para pegawai dan menjalin kerja sama dengan memberikan perintah, memberikan semangat, mendorong,



mempercayai, memberikan aktivitas tertentu, memberikan kewenangan, dan melakukan tindakan lainnya dengan tujuan mencapai tujuan organisasi tersebut. Dengan demikian seseorang pemimpin yang mampu memberikan pengaruh positif dalam kepemimpinan yang dapat berdampak pada kedisiplinan yang pada akhirnya akan meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai yang ada. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Martinus dkk (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai *variable intervening*. Berdasarkan pernyataan dari penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah :

**H10 : Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui *variable intervening* disiplin kerja.**

## Model Empiris Penelitian



Sumber: dikembangkan untuk studi ini, 2023

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desai Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2017) mengartikan bahwa metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Didalam penelitian ini digunakan tiga jenis variable, yaitu variable independent (bebas) adalah lingkungan kerja (X1), dukungan organisasi (X2), dan kepemimpinan (X3), variable intervening yaitu disiplin kerja (Z), dan variable dependen (terikat) adalah kinerja pegawai (Y).

#### **3.2 Populasi, Sampel, Teknik Pengembangan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Sugiyono, (2017) pupulasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh penelitian untuk dipelajari dengan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi untuk diteliti adalah pegawai BUMDes di seluruh Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan sebanyak 100 responden atau

pegawai. Adapun jumlah pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran sebagai berikut:

No	Jenis BUMDes	Jumlah
1	BUMDes Desa Paninggaran	46
2	BUMDes Desa Sawangan	24
3	BUMDes Desa Domiyang	30
Total		100

### 3.2.2 Sampel

Menurut sugiyono, (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak memungkinkan mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan yaitu dengan *probability sampling*.

#### 1. *Probability Sampling*

Merupakan teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan kategori simple random sampling yaitu sampel yang diambil secara acak tanpa memperhatikan strata (jenjang) dan elemen, seluruh anggota BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan dengan jumlah populasi sebanyak 100 responden yang berpeluang dan memiliki kesempatan sama untuk menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun data responden sebagai berikut :

No	Jenis BUMDes	Jumlah
1	BUMDes Desa Paninggaran	46
2	BUMDes Desa Sawangan	24
3	BUMDes Desa Domiyang	30
Total		100

### 3.3.3 Teknik Pengembangan sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *probability sampling*. Dimana jenis yang diambil yaitu *simple random sampling* atau sampel sederhana dalam populasinya semua pegawai berkesempatan menjadi responden dari penelitian ini. Sampel acak sederhana atau *simple random sampling* dilakukan dengan cara memberikan nomor-nomor kepada semua pegawai sesuai sampel yang dibutuhkan untuk penelitian.

### 3.3 Pengembangan Pengukuran Variabel Penelitian

Variable penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tertentu tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (2017). Adapun variable penelitian dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

#### 1. Variable independen (variable bebas)

Variable independen menurut sugiyono (2017) mendefinisikan variable independen adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen. Variable independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Dukungan Organisasi (X2), Dan Kepemimpinan (X3). Menurut sadarmayati (2012) terdapat lima indikator di dalam lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, ketersediaan fasilitas, penerangan di tempat kerja dan keselamatan di tempat kerja. Menurut Rhoades & Elisenbreg (2008) dukungan organisasi memiliki empat indikator yaitu penghargaan, pengembangan, kondisi kerja, kesejahteraan para anggota. Menurut Schermethon dan Edison (2016) ada enam indikator dalam kepemimpinan yaitu memiliki strategi yang jelas, komunikasi yang baik, kepedulian terhadap anggota, memotivasi anggota, perlindungan bagi pada anggota, dan menghormati perbedaan.

## 2. Variable Intervening

Menurut Sugiono (2017) variable intervening adalah variable yang secara teoritis mempengaruhi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variable ini merupakan variable penyela/antara yang terletak diantara variable independent dan dependen, sehingga variable independent tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variable dependen, variable intervening dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (Z). Ada delapan indikator dalam disiplin kerja menurut Hasibuan (2007) yaitu tujuan dan ketrampilan, teladan pemimpin, kompensasi, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

## 3. Variabel Dependen (variable terikat)

Variable dependen menurut Sugiono, (2017) variable dependen adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas. Indikator oprasional penelitian ini yaitu kinerja pegawai (Y). dalam penelitian ini kinerja pegawai akan di ukur berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2012) & Anwar Prabu Mangkuningara (2017). Dengan tujuh indikator terkait kinerja pegawai menurut Wibowo (2014 ) yaitu sarana, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motivasi,& peluang.

Untuk melakukan pengujian dalam penelitian ini, peneliti membutuhkan indikator-indikator dari setiap variabel yang diteliti yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Indikator Penelitian**

No	Variabel	Definisi Oprasional	Indikator Variabel	Skala Likert
1.	Lingkungan Kerja (X1)	Danang Sunyoto (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya seperti kebersihan, suasana, kenyamanan, sarana prasarana dan lain-lain.	1. Suasana kerja. 2. Hubungan dengan rekan kerja. 3. Ketersediaan fasilitas. 4. Penerangan di tempat kerja. 5. Keselamatan ditempat kerja.	Likert
2.	Dukungan Organisasi (X2)	Mujibrama dkk (2020) dukungan organisasi dapat secara efektif meningkatkan kinerja pegawai, semakin	1. Penghargaan 2. Pengembangan 3. Kondisi kerja 4. Kesejahteraan karyawan	Likert



		<p>tinggi kinerjanya semakin besar dampaknya terhadap organisasi. Artinya semakin besar dukungan yang diberikan semakin besar dampaknya terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugas. Sehingga memungkinkan mereka untuk lebih mendorong dan memngembangkan organisasi.</p>		
3.	Kepemimpinan ( X3)	<p>Yulk(2020) kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain. Orang lain</p>	1. Memiliki strategi yang jelas	Likert

		memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana menyelesaikan tugas tersebut. Hal ini mendorong pelaksanaan dan proses efektif yang menggabungkan upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.	2. Kepedulian terhadap anggota 3. motivasi anggota 4. perlindungan bagi para anggota 5. menghormati perbedaan.	
4.	Disiplin Kerja (Z)	Hasibuan (2018) disiplin kerja adalah kesadaran dan kemampuan individu untuk mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh Perusahaan dan	1. Tujuan dan ketrampilan 2. Teladan pemimpin 3. Kompensasi 4. Keadilan	Likert

		norma-norma sosial yang berlaku.	5. Waskat & Sanksi hukum 6. Ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan	
5.	Kinerja Pegawai (Y)	Simanjuntak (2015) kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian suatu tingkat hasil yang diukur dengan pelaksanaan tugas tertentu, secara khusus dalam suatu Perusahaan. kinerja suatu Perusahaan mencerminkan pencapaian hasil yang mengarah pada tercapainya tujuan organisasi.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Likert

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data meliputi arsip/dokumen (data sekunder), wawancara (data primer), observasi (data primer), dan kuesioner (data primer). Secara umum, ada dua sumber data untuk menentukan poses pengumpulan data yang harus dilakukan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumber utamanya (Sugiyono, 2017). Beberapa teknik pengumpulan data primer, yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari sumber-sumber tercetak, dimana data itu telah dikumpulkan oleh pihak lainnya sebelumnya. Sumber data sekunder misalnya buku, laporan perusahaan, jurnal, internet dan sebagainya.

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan pada penelitian ini, peneliti melakukan serangkaian kegiatan yang bersumber dari :

#### 1. Data primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data Sugiyono, (2017). Data primer ini diperoleh secara langsung dari responden.

##### a. Kuesioner

Merupakan penelitian dengan cara mengajukan daftar pertanyaan langsung kepada responden, yaitu kepada pegawai BUMDes di seluruh kecamatan Panningaran kabupaten Pekalongan agar mendapatkan data yang relevan. Agar data dapat diolah dengan menggunakan software maka data kuesioner menggunakan skala likert (*likert scale*), karena

skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena yang ada.

**Tabel 3. 2 Skala likerrt**

Tanda	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan upaya melakukan tanya jawab kepada pegawai BUMDes di desa Paninggaran, desa Sawangan dan desa Domiyang yang dilakukan secara informal yang berhubungan dengan penelitian untuk mendapatkan data awal.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti. Data sekunder ini merupakan data yang menunjang kebutuhan daya primer seperti buku-buku, literatur, dan jurnal-jurnal yang berkaitan dan menunjang penelitian ini, Sugiyono (2017). Dalam hal ini data

sekunder yang digunakan berasal dari penelitian. Keputusan yang dapat memberikan landasan teori yang diperoleh dari buku teks pandukung, artikel, jurnal, internet, wawancara, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan objek yang akan diteliti:

a. Studi pustaka

Penelitian Pustaka adalah penelitian yang datanya diperoleh sebagian besar atau seluruhnya dari literatur (buku, dokumen, artikel, majalah, internet, dan lain-lain).

### **3.5 Teknik Analisis Data**

#### **3.5.1 Teknik analisis data**

Menurut wold, *Partial Least Square* (PLS) adalah suatu model analisis kuat, sering disebut sebagai *soft medeling* karena menghilangkan asumsi regresi OLS (*Ordinary Least Squares*), seperti data harus didistribusikan multivariat normal dan tidak ada masalah multikolinearitas antara variabel bebas atau independent (Ghozali, 2021). Menurut Setiawan, (2021) *Partial Least Squares* (PLS) adalah salah satu cara alternatif *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk mengatasi variabel yang sangat kompleks, distribusi data tidak normal, dan ukuran sampel kecil. PLS dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara dua atau lebih variabel laten. SEM adalah bidang studi statistik yang dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian variabel bebas dan variabel terikat yang tidak terukur (Nisa, Mukrimantun, Sudarno, 2021).

Berdasarkan metode penelitian *Structural Equation Modeling* (SEM) dibagi menjadi dua metode yaitu: metode berbasis kovarians SEM (CBSEM) dan SEM berbasis varians atau *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* adalah metode analisis yang ampuh. Cara ini tidak didasarkan pada banyak asumsi. Metode *Partial Least Square* (PLS) adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, katagori, ordinal, interval, dan rasio).

*Partial Least Squares* (PLS) menggunakan metode *bootstrapping* atau penggandaan acak dimana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi *Partial Least Square* (PLS). Selain itu *Partial Least Square* (PLS) tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam penelitian. *Partial Least Square* digolongkan jenis non-parametrik oleh karena itu dalam permodelan PLS tidak diperluka data dengan distribusi normal. Tujuan menggunakan penggunaan PLS adalah untuk membuat prediksi. Prediksi ini berdasarkan pada memprediksi hubungan antar struktur, selain membantu penelitian memperoleh nilai variabel laten dalam penelitiannya tujuannya adalah untuk membuat prediksi.

*Partial Least Square* (PLS) tidak hanya menegaskan teori untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. Di samping itu PLS juga digunakan untuk memvalidasi teori sehingga dalam penelitian berbasis prediksi PLS lebih cocok untuk menganalisis data. *Partial Least Square* (PLS) juga dapat digunakan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan antar variabel laten. PLS dapat menganalisis struktur secara bersamaan terdiri dari

indikator reflektif dan indikator formatif. Smart PLS 4.0 merupakan perangkat lunak yang digunakan untuk analisis data pada, oleh karena itu PLS-SEM cocok digunakan pada penelitian ini.

#### **A. Analisis deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang mengumpulkan data berdasarkan situasi sebenarnya kemudian mengorganisasikan, mengolah, dan menganalisis data tersebut untuk memberikan gambaran mengenai permasalahan yang ada. Selama analisis deskriptif, peneliti diminta untuk mencatat perubahan apa pun dalam cara mereka menjawab pertanyaan terkait variabel penelitian. Dalam analisis ini, data disajikan dalam bentuk tabel untuk memberikan informasi yang memungkinkan responden memahami temuan yang paling umum.

#### **B. Evaluasi model pengukuran atau *outer model***

Saat menentukan validitas dan reliabilitas suatu model, baik model luar maupun model pengukuran perlu dievaluasi. Penggunaan analisis faktor konfirmator. Ketika mengevaluasi pola pengukuran disebut pendekatan MMTM (*MultiTrait-MultiMethod*). Uji validitas menggunakan validitas konvergen dan validitas discriminator. Sedangkan pengujian reliabilitas menggunakan dua tahap yaitu menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Ghozali, 2021).



Analisis ini digunakan untuk mengetahui bahwa alat ukur yang digunakan sudah sesuai (valid dan reliabel) untuk pengukuran. Uji yang dilakukan pada *outer model* yaitu:

a) Uji validitas

Menurut Ghazali & Latan (2015) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya kuesioner. Uji validitas ini diperlukan apakah alat ukur yang ada benar-benar mengukur apa yang dibutuhkan. Menurut Ghazali (2021) ada dua kriteria penilaian *convergent validity* dan *discriminant validity*.

1) *Convergent Validity* (Loading Faktor & *Average Variance Extracted*)

Pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Validitas konvergen dapat ditunjukkan dengan uji *loading faktor* dan uji *Average Variance Extracted (AVE)* Menurut Ghazali (2021) indikator individu dengan nilai korelasi di atas 0,7 dapat diandalkan. Namun, dalam studi peningkatan skala, nilai faktor beban bekisar antara 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima dan terkadang memenuhi validitas konvergen. Nilai AVE masing-masing variabel diatas 0,5 (Ghozali, 2021).

## 2) *Discriminant Validity*

Bertujuan untuk mengetahui apakah konstruksi tersebut mempunyai mencukupi yaitu dengan membandingkan nilai beban target konstruksinya harus lebih besar dari nilai lainnya (Ghozali & Ratan, 2015). Terapkan uji validitas diskriminan di smart PLS 4.0 menggunakan pembebanan silang dan nilai *fornell larcker* (henseler et al., 2015).

### b) Uji reabilitas

Metode penelitian ini juga menggunakan pengukuran keadaan suatu konstruksi. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan keakuratan, konsistensi dan kegunaan instrument, yang dapat dicapai melalui dua tahap, yaitu dengan melihat hubungan antar *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reability*.

## 3.5.2 Evaluasi model struktur atau inner model

Analisis model dalam bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten, inner model adalah model structural yang digunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antar variabel laten (Ghozali, 2021). Model struktural estimasi menggunakan Uji *R-Square*, Uji *F-Square* dan *Estimate For Path Coefficient*.

Analisis *inner model* ini terlihat dari beberapa indikator, antara lain:

### a) Uji *R-Square*

Model ini digunakan dalam penelitian untuk mengetahui dampak suatu faktor variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai *R-square* sebesar 0,75 diartikan baik, 0,50 diartikan sedang, dan 0,25 diartikan lemah (Ghozali, 2021).

b) Uji *F-Square*

*F – square effect size* juga digunakan untuk melihat evaluasi model struktural. Berikut ini merupakan tabelnya:

**Tabel 3. 3 F-Square**

Variabel	Nilai Predictor
Lemah	0,02
Sedang	0,15
Kuat	0,35

Sumber (Ghozali, 2021)

c) *Estimate For Path Coefficient*

Langkah terakhir adalah menguji signifikansi perbedaan kedua variabel dengan memeriksa nilai *p*. ini dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrap*. Menurut Rina Sulistyowati (2021) Program SmartPLS dapat secara bersama-sama melakukan uji model sistemis yang rumit, hingga dapat didapatkan hasil analisa pada sekali analisa regresi. Suatu hipotesa bisa diterima ataupun ditolak secara statistik bisa dihitung melalui tingkat signifikansinya. Umumnya tingkat signifikansi ditetapkan sebesar 10%, 5% dan 1%. Tingkat signifikansi

yang digunakan pada kajian ini yaitu sebesar 10%. Jika tingkat signifikansi yang dipakai sebesar 10% maka tingkat kepercayaan 0,1 untuk tidak menerima suatu hipotesa. Pada kajian ini terdapat probabilitas pengambilan keputusan yang keliru sebanyak 10%. Selanjutnya pedoman dalam mengambil keputusan yang dipakai, yakni:

$p\text{-value} \geq 0,1$ , maka  $H_0$  diterima

$p\text{-value} < 0,1$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Ketidakkuratan yang diasumsikan atau mendasar setidaknya 0.1. nilai  $p$  yang kurang dari atau sama dengan 0.1 berarti hipotesis diterima.

### **3.5.3 Uji pengaruh tidak langsung**

Perhitungan ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tidak langsung antar variabel dan  $p$  value. Jika  $p$  value kurang dari atau sama dengan 0.1 maka hipotesis diterima jika lebih besar dari 0.1 maka hipotesis ditolak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *bootstrap*, untuk pengujian sebelum melakukan *bootstrap*, suatu model memerlukan serangkaian indikator yang andal dan valid. Penelitian ini terdapat variabel *intervening* yang disebut disiplin kerja. Oleh karena itu, tidak mudah untuk mengubah pengaruh NA untuk menentukan apakah variabel disiplin kerja dapat memediasi lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan kepemimpinan terkait kinerja pegawai.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Pengumpulan Data Di Lapangan

Penelitian ini dilakukan di BUMDes yang ada di kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan dengan sasaran para semua anggota BUMDes. Pengumpulan data menggunakan media online *google/form* yang di sebarakan secara pribadi ke masing-masing anggota BUMDes. Penelitian ini menggunakan variabel independen antara lain lingkungan kerja, dukungan organisasi, & kepemimpinan, variabel *intervening* yaitu disiplin kerja, dan variabel dependen kinerja pegawai yang di ambil dari studi sebelumnya. Survey yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada tanggal 25 juni sampai dengan 31 juli 2024, dan total keseluruhan responden 100 anggota BUMDes dari berbagai desa yang ada di kecamatan Paninggaran kabupaten Pekalongan. Variabel penelitian pada penelitian ini ada 6 yaitu kinerja pegawai, lingkungan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Dengan jumlah pernyataan 27 dan indikator penelitian sebanyak 27 berikut ini adalah table hasil dari penyebaran kuesioner penelitian yang di lakukan:

**Tabel 4. 1 Hasil dari penyebaran kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Kuesioner yang di dapat	100	100%
Kuesioner yang diolah	100	100%

## 4.2 Deskripsi Umum Objek/Tempat Penelitian

Deskripsi umum objek penelitian merupakan aspek spasial dalam suatu penelitian, karena menyangkut wilayah daerah tertentu yang menjadi ruang dan tempat adanya suatu aturan tertentu dalam suatu wilayah. Aspek spasial inilah memberikan suatu gambaran tentang sosial dan ekonomi. Masyarakat Paninggaran adalah salah satu kecamatan di kabupaten Pekalongan yang terletak 25km kearah Selatan dari kota kajen sebagai pusat pemerintahan kabupaten Pekalongan. Paninggaran sebuah wilayah hijau yang dikelilingi oleh pegunungan dan hamparan perbukitan. Di sebelah timur, kecamatan paninggaran berbatasan dengan kecamatan Lebakbarang kabupaten Pekalongan dan kecamatan Kalibening kabupaten Banjarnegara, sebelah barat dan Selatan dengan kecamatan Kandagserang kabupaten Pekalongan dan sebelah utara berbetasan dengan kecamatan Kajen yang menjadi ibukota kabupaten Pekalongan. BUMDes merupakan badan usaha yang dibentuk oleh desa dengan sebagian besar atau seluruh modalnya dimiliki desa dan di Kelola oleh desa yang kemudian hasil dari usaha ini untuk kesejahteraan desa.

Berdirinya badan usaha milik desa (BUMDes) dilandasi oleh undang undang nomer 6 tahun 2014 tentang desa, peraturan bupati nomor 2 tahun 2017 serta peraturan desa nomor 8 tahun 2017. Kecamatan Paninggaran memilik 15 desa diantaranya desa Bedagung, Botosari, Domiyang, Kaliboja, Kaliombo, Krandegan, Lambanggalun, Lomeneng, Notogiwang, Paninggaran, Sawangan, Tangerang, Tenogo, Werdi, dan Winduaji. Begitu juga halnya dalam penelitian

ini, yang mengambil 3 BUMDes (Panninggaran, Sawangan, dan Domiyang) di kecamatan Panninggaran sebagai aspek spasialnya.

#### **A. BUMDes Panninggaran**

BUMDes Panninggaran merupakan pelopor Badan Usaha Milik Desa di Kecamatan Panninggaran. BUMDes lahir atas kehendak seluruh warga desa yang di putuskan melalui Musyawarah Desa. BUMDes Panninggaran sendiri berdiri pada tahun 2017 dengan istilah “Panninggaran Utama” yang dikenal sebagai BUMDes Parama. BUMDes panninggaran menaungi dan mengelola berbagai unit usaha di Desa Panninggaran. Salah satu usaha yang menjadi andalan di desa Panninggaran adalah pemasukan dari pasar Panninggaran yang di kelola oleh BUMDes sendiri dengan pemasukan pertahun sekitar Rp300.000.000 dari unit pengelolaan pasar Panninggaran. Selain itu BUMDes desa panninggaran juga mengelola usaha air bersih di desa Panninggaran dan pengelolaan sampah, pelayanan jasa dan perdagangan, pertanian dan wisata alam yang ada di desa Panninggaran. BUMDes panninggaran memiliki moto BUMDes berdaya dan berkarya masyarakat desa sejahtera. BUMDes desa ini memiliki visi dan misi sebagai berikut.

Visi : Mewujudkan kesejahteraan Masyarakat desa panninggaran melalui pengembangan usaha ekonomi dan pelayanan sosial.

Misi :

1. Meningkatkan usaha ekonomi masyarakat melalui pengembangan jaringan kerjasama dengan berbagai pihak.
2. Meningkatkan pelayanan sosial bagi rumah tangga miskin
3. Memanfaatkan sumber daya alam untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang berbasis lingkungan
4. Mendayagunakan potensi kesiimbangan ekonomi masyarakat yang berdaya saing
5. Menggali potensi-potensi didesa yang belum dikelola.

#### **B. BUMDes Sawangan**

BUMDes Sawangan merupakan sebuah badan usaha utama milik Desa Sawangan Kecamatan Paninggaran. BUMDes Sawangan berdiri sejak 2017 yang diinisiasi oleh Masyarakat sekitar dengan melihat potensi yang ada serta turut menggerakkan program pemerintah akan kemandirian Desa. BUMDes Desa Sawangan ini memiliki nama BUMDes Tumbuh Harta yang memiliki makna pertumbuhan dan kemandirian bersama. BUMDes Sawangan ini memanfaatkan berbagai aspek dan potensi Desa yang di program menjadi unit usaha BUMDes Sawangan yakni antara lain : Unit Usaha Pariwisata Desa, Unit Usaha Perairan, dan Unit Usaha Peternakan. Unit Pariwisata merupakan unit unggulan BUMDes Sawangan yang memanfaatkan potensi geografis menjadi sebuah objek wisata yakni Bukit Triangulasih. Wisata Triangulasih ini berada diperbukitan desa yang menyuguhkan pemandangan nan indah dan permai



serta menawarkan *camp area* untuk berbagai kegiatan. Potensi ini menjadi spirit kebersamaan yang berpengaruh terhadap kemandirian dan ekonomi Desa. Dengan spirit inilah BUMDes Desa Sawangan memiliki Visi dan Misi sebagai berikut :

Visi : “Menuju Desa Sawangan yang mandiri, berkembang, dan berdaya saing melalui pengelolaan sumberdaya lokal yang berkelanjutan”

Misi :

1. Pengembangan Ekonomi Lokal:

- Mengembangkan potensi ekonomi lokal melalui pemanfaatan sumber daya alam dan budaya desa.
- Mendorong pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) untuk meningkatkan pendapatan masyarakat.

2. Pemberdayaan Masyarakat:

- Memberikan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan masyarakat.
- Mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program BUMDes.

3. Pengelolaan Lingkungan Berkelanjutan:

- Melakukan pengelolaan sumber daya alam secara berkelanjutan dan pelestarian lingkungan.
- Mendorong penggunaan teknologi ramah lingkungan dalam produksi dan pengolahan produk.

4. Promosi Wisata dan Budaya:

- Mempromosikan pariwisata berbasis budaya dan alam desa untuk meningkatkan pendapatan serta melestarikan warisan budaya lokal.
- Mengadakan acara dan festival untuk menarik wisatawan dan memperkenalkan identitas unik Desa Sawangan.

5. Kemitraan dan Kolaborasi:

- Membangun kemitraan dengan lembaga pemerintah, swasta, dan organisasi non-profit untuk mendukung pengembangan desa.
- Berkolaborasi dengan desa-desa sekitar untuk pertukaran pengalaman dan pembelajaran bersama.

6. Transparansi dan Akuntabilitas:

- Menjaga transparansi dalam pengelolaan dana dan program BUMDes kepada Masyarakat.
- Menerapkan sistem akuntabilitas yang kuat untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien.

7. Inovasi dan Kreativitas:

- Mendorong inovasi dan kreativitas dalam pengembangan produk, layanan, dan solusi yang memberikan nilai tambah bagi masyarakat dan desa.

### **C. BUMDes Domiyang**

BUMDes Domiyang berdiri sejak tahun 2018 yang juga merupakan sebuah rangsangan atas program pemerintah akan kemandirian desa. BUMDes ini memiliki 3 unit usaha yakni : Unit Pansimas, Unit Usaha

Desa Wisata, dan Unit Usaha Persewaan Alat. Letak Desa Domiyang yang strategis dan cakupan geografis yang luas ini menjadi dasar 3 unit tersebut di usung. Salah satunya unit usaha persewaan, BUMDes ini memiliki peralatan Sound dan Tenda untuk kebutuhan pernikahan yang dimana pemanfaatan unit usaha ini mencakup tidak hanya pada kebutuhan untuk Masyarakat desa Domiyang semata, namun unit usaha ini sudah menjangkau pemasaran hingga se-Kecamatan Paninggaran. Selain itu Unit Usaha Desa Wisata juga di lirik oleh kalangan wisatawan, yang dimana unit ini di inisiasi oleh pemuda yang memanfaatkan Lokasi perhutanan yang di inovasi dan di desain menjadi *campground* dengan nama tempat wisatanya “Manasuka *Campground*”. Tempat wisata ini menjadi rujukan para wisatawan untuk sekedar melepas penat bahkan untuk menginap, sehingga unit usaha Desa Wisata ini menjadi unit unggulan di BUMDes Domiyang.

### 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden

#### 4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin anantara lain sebagai berikut :

**Tabel 4. 2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki – Laki	58	58%
Perempuan	42	42%
<b>Jumlah Total</b>	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan data berdasarkan jenis kelamin dengan jumlah keseluruhan 100 responden. Jumlah untuk Laki-laki sebanyak 58 responden 58%, dan sisanya berjenis kelamin Perempuan sebanyak 42 responden 42%. Hasil dari data tersebut menggambarkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dengan jumlah 58 responden.

#### 4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Berikut hasil karakteristik berdasarkan kelompok usia antara lain sebagai berikut :

**Tabel 4. 3 Kasifikasi responden berdasarkan usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
20-30	42	42%
31-40	36	36%
41-50	18	18%
>50	4	4%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan data berdasarkan jenis kelamin dengan jumlah keseluruhan 100 responden. Untuk jumlah usia 20-31 mencapai 42 responden dengan presentase sebanyak 42%, untuk jumlah usia 31-40 mencapai 36 responden dengan presentase sebanyak 36%, untuk jumlah usia 41-50 mencapai 18 responden dengan presentase sebanyak 18% dan jumlah usia >50 sebanyak 4 responden

4%. Hasil dari data tersebut menggambarkan bahwa jumlah responden usia 20-30 lebih banyak dengan jumlah 42 responden.

#### 4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Organisasi

Berikut hasil karakteristik responden berdasarkan asal organisasi antara lain sebagai berikut:

**Tabel 4. 4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Asal Organisasi**

<b>Asal Organisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
BUMDes Paninggaran	46	46%
BUMDes Sawangan	24	24%
BUMDes Domiyang	30	30%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan data berdasarkan asal organisasi dengan jumlah keseluruhan 100 responden. Untuk asal organisasi dari BUMDes Paninggaran berjumlah 46 responden dengan presentase sebanyak 46%, untuk asal organisasi dari BUMDes Sawangan mencapai 24 responden dengan presentase sebanyak 24%, dan untuk BUMDes Domiyang jumlah mencapai 30 responden dengan presentase sebanyak 30%. Hasil dari data tersebut menggambarkan bahwa jumlah responden asal organisasi dari BUMDes Paninggaran lebih banyak dengan jumlah 46 responden.

#### 4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berikut hasil karakteristik responden berdasarkan jabatannya antara lain sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Jumlah	Presentase
Pengawas	7	7%
Ketua	3	3%
Sekretaris	3	3%
Bendahara	3	3%
Anggota	84	84%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan data berdasarkan jabatan dengan jumlah keseluruhan 100 responden. Untuk jabatan pengawas berjumlah 7 responden dengan presentase sebanyak 7%, untuk jabatan ketua mencapai 3 responden dengan presentase sebanyak 3%, untuk jabatan sekretaris berjumlah 3 responden dengan presentase 3%, untuk jabatan bendahara terdapat 3 responden dengan presentase 3%, dan untuk jumlah jabatan anggota terdapat 84 responden dengan presentase 84%.

#### 4.4 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Penelitian

Hasil pernyataan responden pada setiap kuesioner digunakan untuk mengukur variabel yang akan dideskripsikan untuk menilai responden terhadap keseluruhan variabel lingkungan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja. Kemudian dicari

nilai rata-rata yang selanjutnya dilakukan penilaian berdasarkan nilai rentang skala seperti di bawah ini:

$$\text{Rentang skala} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

$$\text{Rentang skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Sehingga standar untuk lima kelas tersebut adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,80= sangat tidak setuju

1,81 – 2,60= tidak setuju

2,61 – 3,40 = kurang setuju

3,41 – 4,20 = setuju

4,21 – 5,00 = sangat setuju

Berikut hasil analisis variabel lingkungan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, kinerja pegawai, dan disiplin kerja.

#### 4.4.1 Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 4. 6 Deskripsi jawaban responden variabel lingkungan kerja**

Indikator		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah	Rata-rata
LK1	Frekuensi	0	1	7	32	60	100	
	Bobot	0	2	21	128	300	451	4,51
LK2	Frekuensi	0	2	3	26	69	100	
	Bobot	0	4	9	104	345	462	4,62
LK3	Frekuensi	0	2	5	28	65	100	
	Bobot	0	4	15	112	325	456	4,56
LK4	Frekuensi	0	2	4	30	64	100	
	Bobot	0	4	12	120	320	456	4,56
LK5	Frekuensi	0	3	3	32	62	100	
	Bobot	0	6	9	128	310	453	4,53
							2778	4,56
<b>Sangat setuju</b>								

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja dengan total rata-rata jawaban 4,56. Dapat dijabarkan dengan nilai tertinggi dari masing-masing indikator. Indikator LK1 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 60 responden. Indikator LK2 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 69 responden. Indikator LK3 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 65 responden. Indikator LK4 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 64 responden. Indikator LK5 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 62 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori interval “sangat setuju”. Berdasarkan pada hasil perhitungan tersebut maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja sudah sangat baik.



#### 4.4.2 Variabel Dukungan Organisasi

Tabel 4. 7 Deskripsi jawaban responden variabel dukungan organisasi

Indikator		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah	Rata- rata
DO1	Frekuensi	0	3	1	39	57	100	
	Bobot	0	6	3	156	285	450	4,5
DO2	Frekuensi	0	1	4	29	66	100	
	Bobot	0	2	12	116	330	460	4,6
DO3	Frekuensi	0	0	3	35	62	100	
	Bobot	0	0	9	140	310	459	4,59
DO4	Frekuensi	0	1	4	36	59	100	
	Bobot	0	2	12	144	295	453	4,53
							2222	3,64
<b>Setuju</b>								

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden untuk variabel dukungan organisasi dengan total rata-rata jawaban 3,64. Dapat dijabarkan dengan nilai tertinggi dari masing-masing indikator. Indikator DO1 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 57 responden. Indikator DO2 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 66 responden. Indikator DO3 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 52 responden. Indikator DO4 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 59 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan organisasi termasuk dalam kategori interval “setuju”. Berdasarkan pada hasil perhitungan tersebut maka dapat diartikan bahwa variabel dukungan organisasi sudah baik.

#### 4.4.3 Variabel Kepemimpinan

**Tabel 4. 8 Deskripsi jawaban responden variabel kepemimpinan**

<b>Indikator</b>		<b>STS (1)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>KS (3)</b>	<b>S (4)</b>	<b>SS (5)</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Rata-rata</b>
K1	Frekuensi	0	1	12	37	50	100	
	Bobot	0	2	36	148	250	436	4,36
K2	Frekuensi	0	0	4	36	60	100	
	Bobot	0	0	12	144	300	456	4,56
K3	Frekuensi	0	2	3	44	51	100	
	Bobot	0	4	9	176	255	444	4,44
K4	Frekuensi	0	1	2	35	62	100	
	Bobot	0	2	6	140	310	458	4,58
K5	Frekuensi	0	0	2	42	56	100	
	Bobot	0	0	6	168	280	454	4,54
							2748	4,50
<b>Sangat setuju</b>								

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden untuk variabel kepemimpinan dengan total rata-rata jawaban 4,50. Dapat dijabarkan dengan nilai tertinggi dari masing-masing indikator. Indikator K1 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 50 responden. Indikator K2 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 60 responden. Indikator K3 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 51 responden. Indikator K4 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 62 responden. Indikator K5 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 56 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan termasuk dalam kategori interval “sangat setuju”. Berdasarkan pada hasil perhitungan tersebut maka dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan sudah sangat baik.

#### 4.4.4 Variabel Disiplin kerja

**Tabel 4. 9 Deskripsi jawaban responden variabel disiplin kerja**

Indikator		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah	Rata-rata
DK1	Frekuensi	0	0	6	31	63	100	
	Bobot	0	0	18	124	315	457	4,57
DK2	Frekuensi	0	3	9	37	51	100	
	Bobot	0	6	27	148	255	436	4,36
DK3	Frekuensi	0	3	6	28	63	100	
	Bobot	0	6	18	112	315	451	4,51
DK4	Frekuensi	0	0	4	39	57	100	
	Bobot	0	0	12	156	285	453	4,53
DK5	Frekuensi	0	3	3	28	66	100	
	Bobot	0	6	9	112	330	457	4,57
DK6	Frekuensi	0	0	1	37	62	100	
	Bobot	0	0	3	148	310	461	4,61
DK7	Frekuensi	0	0	1	37	62	100	
	Bobot	0	0	3	148	310	461	4,61
DK8	Frekuensi	0	0	2	33	65	100	
	Bobot	0	0	6	132	325	463	4,63
							4439	4,55
<b>Sangat setuju</b>								

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja dengan total rata-rata jawaban 4,55. Dapat dijabarkan dengan nilai tertinggi dari masing-masing indikator. Indikator DK1 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 63 responden. Indikator DK2 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 51 responden. Indikator DK3 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 63 responden. Indikator DK4 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 57 responden. Indikator DK5 dengan responden paling banyak memilih

sangat setuju dengan total 66 responden. Indikator DK6 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 62 responden. Indikator DK7 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 62 responden. Indikator DK8 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 65 responden. Berdasarkan pada hasil perhitungan tersebut maka dapat diartikan bahwa variabel disiplin sudah sangat baik.

#### 4.4.5 Variabel Kinerja Pegawai

**Tabel 4. 10 Deskripsi jawaban responden variabel kinerja pegawai**

<b>Indikator</b>		<b>STS (1)</b>	<b>TS (2)</b>	<b>KS (3)</b>	<b>S (4)</b>	<b>SS (5)</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Rata- rata</b>
KP1	Frekuensi	0	0	1	26	73	100	
	Bobot	0	0	3	104	365	472	4,72
KP2	Frekuensi	0	0	1	31	68	100	
	Bobot	0	0	3	124	340	467	4,67
KP3	Frekuensi	0	3	6	21	70	100	
	Bobot	0	6	18	84	350	458	4,58
KP4	Frekuensi	0	0	2	27	71	100	
	Bobot	0	0	6	108	355	469	4,69
KP5	Frekuensi	0	2	4	20	74	100	
	Bobot	0	4	12	80	370	466	4,66
							2832	4,66
								<b>Sangat setuju</b>

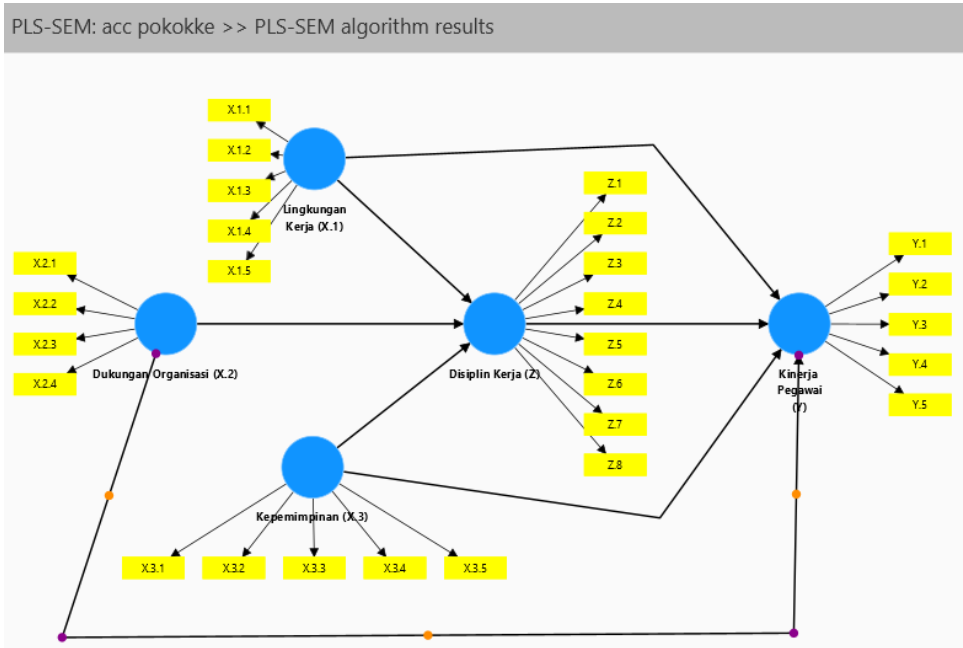
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai dengan total rata-rata jawaban 4,66. Dapat dijabarkan dengan nilai tertinggi dari masing-masing indikator. Indikator KP1 dengan responden paling banyak memilih sangat sangat setuju dengan total 73 responden. Indikator KP2 dengan responden paling banyak memilih

sangat setuju dengan total 68 responden. Indikator KP3 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 70 responden. Indikator KP4 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 71 responden. Indikator KP5 dengan responden paling banyak memilih sangat setuju dengan total 74 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan termasuk dalam kategori interval “sangat setuju”. Berdasarkan pada hasil perhitungan tersebut maka dapat diartikan bahwa variabel kinerja pegawai sudah sangat baik.

#### **4.5 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas**

##### **4.5.1 Evaluasi model Pengukuran (*Outer Model*)**

Pengujian outer model merupakan tahapan awal untuk analisis Partial Least Square. Pada tahapan evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) diperlukan adanya instrument penelitian yang terdiri dari uji Validitas dan uji reliabilitas. Tujuan pengujian ini untuk membuktikan kelayakan setiap indikator pada variabel penelitian. Evaluasi Model pengukuran (*outer model*) diujikan menggunakan uji validitas *convergent*, uji validitas diskriminan dan uji reliabilitas. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan software SmartPLS 4.0



**Gambar 4. 1 Hasil Model Pengukuran**

Sumber : data primer diolah penulis menggunakan SmartPLS 4.0

### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam analisis PLS-SEM dilakukan dengan pengujian *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*. Pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator yang ada di kuesioner (Ghozali&Latan, 2015). Validitas konvergen dapat ditunjukkan dari hasil uji *loading faktor* dan uji *Averager Varian Extracted (AVE)*. nilai Outer dianggap valid jika indikator nilai  $>0,7$ , dan Nilai Average Variance Extracted dianggap valid jika nilai *Average Variance Extracted* pada setiap variable memiliki nilai  $>0,5$  (Ghozali.2021). Sedangkan pada uji *Discriminant Validity* dapat dilihat dari nilai *fornell lacrkel*

*criterion*, tujuan uji ini adalah untuk menguji seberapa jauh konstruk laten nyata berbeda dengan konstruk lainnya. Suatu konstruk dianggap valid jika nilai akar AVE dibandingkan dengan nilai korelasi antar variable laten(Ghozali & Ratan, 2015).

Tabel berikut ini menunjukkan nilai *outer loading* setiap variabel penelitian.

**Tabel 4. 11 Nilai *Outer Loading***

Variabel	indikator	Nilai	Keterangan
Lingkungan Kerja X.1	X1.1	0.823	Valid
	X1.2	0.802	Valid
	X1.3	0.889	Valid
	X1.4	0.846	Valid
	X1.5	0.876	Valid
Dukungan Organisasi X.2	X2.1	0.856	Valid
	X2.2	0.855	Valid
	X2.3	0.765	Valid
	X2.4	0.866	Valid
Kepemimpinan (X.3)	X3.1	0.722	Valid
	X3.2	0.805	Valid
	X3.3	0.791	Valid
	X3.4	0.821	Valid
	X3.5	0.719	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.759	Valid
	Y.2	0.797	Valid
	Y.3	0.728	Valid
	Y.4	0.834	Valid
	Y.5	0.762	Valid
Disiplin Kerja (Z)	Z.1	0.721	Valid
	Z.2	0.761	Valid
	Z.3	0.761	Valid
	Z.4	0.744	Valid
	Z.5	0.758	Valid
	Z.6	0.765	Valid
	Z.7	0.750	Valid
	Z.8	0.714	Valid

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan berjumlah 27 pertanyaan menunjukkan valid karena memiliki nilai  $>0,7$ . Oleh karena itu, peneliti memasukan seluruh item pertanyaan untuk pengujian berikutnya dalam penelitian ini.



Untuk melihat uji validitas konvergen dapat dilihat melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Tabel berikut ini menunjukkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

**Tabel 4. 12 Hasil nilai AVE**

Variabel	Nilai	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.719	Valid
Dukungan Organisasi (X.2)	0.700	Valid
Kepemimpinan (X.3)	0.597	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0.604	Valid
Disiplin Kerja (Z)	0.558	Valid

Sumber : data primer diolah, 2024

Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai AVE >0.5, sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Uji Validitas dapat dilihat melalui nilai yang ada dalam pengujian *Fornel Larcker Cretirion* untuk menguji validitas instrument. Tabel berikut menunjukkan hasil uji Fornel Lacker Cretirion.

**Tabel 4. 13 Hasil Fornel Larcker Criterion**

Variabel	Disiplin Kerja (Z)	Dukungan Organisasi (X.2)	Kepemimpinan (X.3)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X.1)
Disiplin Kerja (Z)	0.803				
Dukungan Organisasi (X.2)	0.800	0.841			
Kepemimpinan	0.776	0.786	0.804		
Kinerja Pegawai (Y)	0.655	0.691	0.687	0.784	
Lingkungan Kerja (X.1)	0.746	0.791	0.762	0.694	0.796

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel Hasil *Fornel Lacker Criterion* diatas menunjukkan bahwa nilai AVE lebih besar daripada nilai yang ada

pada korelasi variabel laten sehingga hasil ini menunjukkan sudah memenuhi kriteria uji validitas.

## 2. Uji Realibilitas

Dalam SmartPLS 4.0 Uji Realibilitas ini dapat diketahui pada nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Realibity* serta bisa disebut reliabel jika nilai dari kedua hasil uji tersebut  $>0.7$ . Berikut tabel yang menunjukkan hasil *Cronbach's Alpha* dan *Composite Realibility* dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 14 Hasil *Cronbach's Alpha***

Variabel	Nilai	Keterangan
Lingkungan Kerja (X.1)	0.904	reliabel
Dukungan Organisasi (X.2)	0.856	reliabel
Kepemimpinan (X.3)	0.833	reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.835	reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0.904	reliabel

Sumber : data primer diolah, 2024

**Tabel 4. 15 Hasil *Composite Realibility***

Variabel	Nilai	Keterangan
Lingkungan Kerja (X.1)	0.924	reliabel
Dukungan Organisasi (X.2)	0.862	reliabel
Kepemimpinan (X.3)	0.849	reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.836	reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0.888	reliabel

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan kedua tabel di atas, membuktikan bahwa seluruh indikator memiliki nilai  $>0.7$  sehingga menunjukkan data tersebut dikatakan reliabel.

#### 4.5.2 Evaluasi Model Struktur (Inner Model)

Evaluasi model strukturan merupakan tahap lanjutan untuk mengetahui sebuah hubungan antar variabel. Analisis inner model dapat dilihat dari nilai *R-Square*, *F-Square*, dan uji *Path Coefficient* (Ghozali,2021).

##### a. Uji *R-Square*.

Uji *R-Square* bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Pengujian ini memprediksi hubungan variabel laten dalam hipotesis. Nilai *R-square* ini dapat dilihat dari nilai model, yaitu jika nilai dari *R-square*  $>0.75$  yang berarti model kuat, nilai  $>0.50$  dinyatakan model sedang atau moderat, dan nilai  $>0.25$  dinyatakan model lemah. Berikut hasil pengujian *R-Square* dalam penelitian ini

**Tabel 4. 16 Nilai *R-Square***

Keterangan	R-Square	R-Square Adjusted
Disiplin Kerja (Z)	0.614	0.602
Kinerja Pegawai (Y)	0.543	0.524

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja memiliki nilai *R-Square* 0.614 yang berarti lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 61,4% yang artinya memiliki pengaruh dalam kategori model sedang. Sedangkan pada variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.543 yang

menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh dalam kategori model sedang terhadap Kinerja Pegawai sebesar 54,3%.

**b. Uji *F-Square*.**

Evaluasi model structural dapat dilihat dari nilai pada uji *F-Square*. Nilai uji ini terdapat 4 kriteria, dimana nilai *F-Square* <0,02 menyatakan bahwa hubungan anatar variabel tidak berpengaruh, nilai *F-Square* >0,02 menyatakan antar variabel berpengaruh kecil, nilai *F-Square* >0,15 menyatakan antar variabel berpengaruh sedang, dan nilai *F-Square* >0,35 menyatakan antar variabel berpengaruh besar. Berikut hasil dari pengujian *F-Square* pada penelitian ini :

**Tabel 4. 17 Nilai *F-Square***

	Lingkungan Kerja	Dukungan Organisasi	Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja				0.047	0.027
Dukungan Organisasi				0.521	0.049
Kepemimpinan				0.065	0.046
Disiplin Kerja					0.054
Kinerja Pegawai					

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja dinyatakan memiliki pengaruh kecil karena nilai *F-Square* sebesar 0.047. Variabel Dukungan Organisasi terhadap Disiplin kerja memiliki pengaruh dalam kategori kuat yang ditunjukkan dengan nilai *F-Square* sebesar 0.521. Pada Variabel Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja

menunjukkan adanya pengaruh kecil yang ditunjukkan dengan nilai *F-Square* sebesar 0.065.. Pada variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh dalam kategori kecil karena nilai *F-Square* sebesar 0.054. Variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan adanya pengaruh variabel dalam kategori kecil yang ditunjukkan dengan nilai *F-Square* sebesar 0.027. Pada variabel Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.049 yang menunjukkan adanya pengaruh dalam kategori kecil. Sedangkan pada variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.046 yang berarti memiliki pengaruh kecil.

**c. Uji Path Coefficient**

Uji *Path Coefficient* ini dilakukan untuk menentukan signifikansi hubungan antar variabel dengan melihat nilai *P-value*, dimana nilai *P-Value* digunakan sebagai batas ketidakpastian. Umumnya tingkat signifikansi ditetapkan sebesar 10%, 5% dan 1%. Tingkat signifikansi yang digunakan pada kajian ini yaitu sebesar 10%. Jika tingkat signifikansi yang dipakai sebesar 10% maka tingkat kepercayaan 0,1 untuk tidak menerima suatu hipotesa. Pada kajian ini terdapat probabilitas pengambilan keputusan yang keliru sebanyak 10%. Selanjutnya pedoman dalam mengambil keputusan yang dipakai , yaitu hasil uji Jika nilai *P-Value* <0.1 maka hipotesis dianggap diterima, sedangkan jika nilai *P-Value* >0.1 hipotesis

dianggap ditolak. Estimasi nilai hubungan jalur dalam model structural diperoleh melalui *bootstrapping*, dimana nilai dianggap signifikan jika *T-Statistic* lebih besar dari 1,96 untuk setiap hipotesis yang diuji (Sulistiyowati,2021).

### 1. Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

**Tabel 4. 18 Hasil Uji Pengaruh Langsung**

Hipotesis	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	Nilai P-Values
Disiplin Kerja > Kinerja Pegawai	0.311	0.313	0.108	2.873	0.004
Dukungan Organisasi > Disiplin Kerja	0.615	0.604	0.112	5.493	0.000
Dukungan Organisasi > Kinerja Pegawai	0.270	0.268	0.137	1.975	0.048
Kepemimpinan > Disiplin Kerja	0.165	0.177	0.116	1.421	0.155
Kepemimpinan > Kinerja Pegawai	0.242	0.249	0.120	2.016	0.044
Lingkungan Kerja > Disiplin Kerja	0.198	0.198	0.076	2.616	0.009
Lingkungan Kerja > Kinerja Pegawai	-0.143	-0.144	0.086	1.658	0.097

Sumber : data primer, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas bahwa Hipotesis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *p-value* sebesar 0.004 yang artinya hipotesis ini diterima. Hipotesis Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja memiliki nilai *p-value* sebesar 0.000 yang artinya hipotesis diterima. Hipotesis Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai *p-value* sebesar 0.048 yang artinya hipotesis diterima. Hipotesis Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja memiliki nilai *p-value* sebesar 0.155 yang artinya hipotesis ini ditolak. Hipotesis Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja

Pegawai memiliki nilai *p-value* sebesar 0.044 yang artinya hipotesis ini diterima. Hipotesis Lingkungan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja memiliki nilai *p-value* sebesar 0.009 yang artinya hipotesis ini diterima. Hipotesis Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai *p-value* sebesar 0.097 yang menunjukkan nilai *p-value* >0.1 artinya hipotesis ini diterima.

Dalam hasil Uji Pengaruh Langsung penelitian ini menunjukkan hasil yang didominasi pada hasil hipotesis diterima dan satu hipotesis di tolak, yaitu hipotesis Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.

## 2. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

**Tabel 4. 19 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung**

Hipotesis	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	Nilai P-Values
Dukungan Organisasi > Disiplin Kerja > Kinerja Pegawai	0.192	0.187	0.071	2.690	0.007
Kepemimpinan > Disiplin Kerja > Kinerja Pegawai	0.052	0.057	0.045	1.153	0.249
Lingkungan Kerja > Disiplin Kerja > Kinerja Pegawai	0.062	0.062	0.033	1.868	0.062

Sumber : Data primer diolah, 2024

Pada tabel di atas menunjukkan hasil pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa terdapat satu hipotesis dengan hasil nilai *p-value* >0.1 yaitu hipotesis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja

sebesar *P-Value* 0.249 yang artinya hipotesis ini ditolak. Sedangkan pada Hipotesis Pengaruh Dukungan organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Displin Kerja dan Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja menunjukkan nilai *p-value* <0.01 yang artinya kedua hipotesis tersebut diterima.

#### 4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS 4.0 yang dapat diketahui menggunakan perhitungan teknik *bootstrapping*. Melalui teknik *bootstrapping* akan diketahui *T-Statistic* dan *P-Value* pada setiap hubungan hipotesis variabel. Hipotesis dapat dinyatakan diterima jika nilai *P-Value* pada hasil pengujian menunjukkan >0.1. Namun, jika nilai *P-Value* <0.1 maka hipotesis dinyatakan ditolak. Berikut hasil pengujian hipotesis penelitian ini :

**Tabel 4. 20 Hasil Pengujian Hiptesis**

Hipotesis	Pengaruh	T-Statistic	P-Value	Keterangan
H1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	1.658	0.097	Diterima
H2	Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	1.975	0.48	Diterima
H3	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	2.016	0.044	Diterima
H4	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	2.873	0.004	Diterima
H5	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja	2.616	0.009	Diterima
H6	Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Disiplin Kerja	5.493	0.000	Diterima



<b>H7</b>	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja	1.421	0.155	Ditolak
<b>H8</b>	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja	1.868	0.062	Diterima
<b>H9</b>	Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja	2.690	0.007	Diterima
<b>H10</b>	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja	1.153	0.249	Ditolak

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Uji Hipotesis 1

Pada tabel hipotesis 1 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian melalui nilai p-value sebesar 0.097 yang menunjukkan bahwa nilai p-value  $<0.1$  dan nilai *T-Statistic* sebesar 1.658, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini **diterima**.

2. Uji Hipotesis 2

Pada tabel hipotesis 2 menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian melalui nilai *P-value* sebesar 0.048 yang menunjukkan bahwa nilai *P-value*  $<0.1$  dan nilai *T-Statistic* sebesar 1.975, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini **diterima**.

3. Uji Hipotesis 3

Pada tabel hipotesis 3 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari hasil

pengujian melalui nilai *P-value* sebesar 0.044 yang menunjukkan bahwa nilai *P-value* <0.1 dan nilai *T-Statistic* sebesar 2.016 ,maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini **diterima**.

#### 4. Uji Hipotesis 4

Pada tabel hipotesis 4 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian melalui nilai *P-value* sebesar 0.004 yang menunjukkan bahwa nilai *P-value* <0.1 dan nilai *T-Statistic* sebesar 2.873, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini **diterima**.

#### 5. Uji Hipotesis 5

Pada tabel hipotesis 5 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian melalui nilai *P-value* sebesar 0.009 yang menunjukkan bahwa nilai *P-value* <0.1 dan nilai *T-Statistic* sebesar 2.616, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 dalam penelitian ini **diterima**.

#### 6. Uji Hipotesis 6

Pada tabel hipotesis 6 menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi terhadap disiplin kerja berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian melalui nilai *P-value* sebesar 0.000 yang menunjukkan bahwa nilai *P-value* <0.1 dan nilai *T-Statistic* sebesar 5.493, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 dalam penelitian ini **diterima**.

7. Uji Hipotesis 7

Pada tabel hipotesis 7 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja tidak berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian melalui nilai *P-value* sebesar 0.155 yang menunjukkan bahwa nilai *P-value*  $>0.1$  dan nilai *T-Statistic* sebesar 1.421, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 dalam penelitian ini **ditolak**.

8. Uji Hipotesis 8

Pada tabel hipotesis 8 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian melalui nilai *P-value* sebesar 0.062 yang menunjukkan bahwa nilai *P-value*  $<0.1$  dan nilai *T-Statistic* sebesar 1.868, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 8 dalam penelitian ini **diterima**.

9. Uji Hipotesis 9

Pada tabel hipotesis 9 menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian melalui nilai *p-value* sebesar 0.007 yang menunjukkan bahwa nilai *P-value*  $<0.1$  dan nilai *T-Statistic* sebesar 2.690, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 9 dalam penelitian ini **diterima**.

10. Uji Hipotesis 10

Pada tabel hipotesis 10 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja tidak berpengaruh. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian melalui nilai *P-value* sebesar 0.249 yang

menunjukkan bahwa nilai *P-value* >0.1 dan nilai *T-Statistic* sebesar 1.153, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 10 dalam penelitian ini **ditolak**.

#### **4.7 Pembahasan**

Berdasarkan analisis yang dilakukan sebelumnya, maka pembahasan lebih lanjut dari penelitian ini yaitu :

##### **1. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.**

Pada penelitian ini, pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai *P-Value* sebesar 0.097 yang artinya nilai *P-Value* >0.1, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut bisa terjadi karena Lingkungan kerja yang positif, di mana pegawai merasa dihargai dan didukung, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan, serta adanya kesempatan untuk berkembang, bisa membuat pegawai lebih meningkatkan kinerja.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yopi Risma Fitri, Salfadri, & Sunreni (2021), Ramayana Inggita Manikottam, Lukman M Baga, & Aida Vitayala S Hubeis,(2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwasanya suasana tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, fasilitas yang tersedia, serta keselamatan kerja mempengaruhi kinerja pegawai berdampak pada kinerja pegawai.

## **2. Dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.**

Pada penelitian ini, pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai *P-Value* sebesar 0.048 yang artinya nilai *P-Value* <0.1 ,maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima dan berpengaruh signifikan. Hal ini dapat terjadi karena dukungan dalam bentuk kebijakan fleksibilitas kerja, cuti yang memadai, dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai membantu pegawai mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pegawai yang memiliki keseimbangan yang baik cenderung lebih bahagia dan produktif.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendra Sutisno Marbu & Jufrizen (2022), Denta Umihastanti & Agus Frianto (2022) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan dukungan organisasi seperti penghargaan dan pengembangan sudah baik sehingga dapat mempengaruhi kemandirian dan kualitas kinerja pegawai di BUMDes kecamatan Paninggaran.

## **3. Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.**

Pada penelitian ini, pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai *P-Value* sebesar 0.044 yang artinya nilai *P-Value* <0.1, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima dan signifikan. Hal ini dapat terjadi karena pemimpin yang baik mampu memotivasi dan menginspirasi pegawai

melalui komunikasi yang efektif, pengakuan atas pencapaian, dan pemberian dorongan yang berdampak pada kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, & Erni T Sule (2019) & Nikolas Ivan Waskita Adiyasa, Windayanti (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di BUMDes kecamatan Paninggaran sudah terdistribusikan dengan baik.

#### **4. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.**

Pada penelitian ini, pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai *P-Value* sebesar 0.004 yang artinya nilai *P-Value* < 0.1, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima dan berpengaruh signifikan. Hal ini terjadi karena disiplin kerja memastikan pegawai mematuhi kebijakan dan prosedur organisasi. Kepatuhan ini penting untuk menjaga standar operasional, keselamatan, dan kepatuhan hukum, yang semuanya berkontribusi pada kelancaran operasional. Dengan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja para pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017) & Tifani Nur Adinda, Muhammad Azis Firdaus, Syahrudin Agung (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena hal ini menunjukkan bahwasanya hubungan antara rekan kerja yang baik dan ketegasan dalam mengambil

keputusan dalam organisasi secara keseluruhan membantu memastikan bahwa pegawai bekerja dengan cara yang sistematis dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan tim.

#### **5. Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.**

Pada penelitian ini, pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai *P-Value* sebesar 0.009 yang artinya nilai *P-Value* <0.1, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima dan berpengaruh signifikan. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja yang memiliki suasana kerja mendukung, fasilitas yang memadai, dengan prosedur dan kebijakan yang terdefinisi dengan baik, membantu pegawai memahami harapan dan tanggung jawab mereka. Kejelasan ini memudahkan pegawai untuk mengikuti aturan dan menjaga disiplin dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tati Yulianti, Harsono (2023) & Ardin Putra, Kartini Aprianti (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Karena lingkungan kerja baik tentunya akan membuat nyaman pegawai dan pegawai akan bekerja sebaik mungkin sehingga kinerja yang diberikan juga akan berdampak baik. lingkungan kerja baik akan memberikan kenyamanan sehingga disiplin karyawan juga akan baik sehingga akan berdampak baik pula terhadap kinerja. Hal ini perlu diperhatikan oleh BUMDes untuk memberikan kenyamanan di lingkungan kerja guna meningkatkan kedisiplinan para pegawainya.

## **6. Dukungan organisasi terhadap disiplin kerja.**

Pada penelitian ini, pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai *P-Value* sebesar 0.000 yang artinya nilai *P-Value* <0.1, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 dalam penelitian ini diterima dan signifikan. Hal ini terjadi karena dukungan dari organisasi yang mendukung disiplin dan tanggungjawab membantu pegawai untuk mematuhi aturan dan norma yang ada. Dukungan organisasi yang kuat dan positif mendorong pegawai untuk berperilaku sesuai dengan harapan organisasi yang menungjukan disiplin kerja meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rezha Fata (2020), Widiarti, Saina Nirwana, & Ardillawati Fadlia (2024) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Karena Penegakan disiplin karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok demikian juka jika disiplin kerja tinggi maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



## **7. Kepemimpinan terhadap disiplin kerja.**

Pada penelitian ini, pengaruh variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai *P-Value* sebesar 0.155 yang artinya nilai *P-Value* >0.1, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 dalam penelitian ini ditolak. Hal ini terjadi karena dalam beberapa organisasi, pemimpin mungkin tidak berinteraksi langsung dengan semua pegawai atau tidak terlihat dalam operasi sehari-hari. Ketidakhadiran ini dapat menyebabkan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, karena pegawai tidak merasa terhubung atau terpengaruh oleh pemimpin.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mela Aryani, E.Didik Subiyanto, & Epsilandri Septiyarini (2021), Dewita Suryanti Ningsih & Andewi Rokhmawati, (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya indikator kepemimpinan seperti strategi dalam organisasi, mengatur dan mengarahkan para anggota, peduli terhadap permasalahan yang dihadapi, dan menghormati perbedaan di BUMDes kecamatan Paninggaran belum cukup baik sehingga tidak mempengaruhi disiplin kerja.

## **8. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.**

Pada penelitian ini, pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai *P-Value* sebesar 0.062 yang artinya nilai *P-Value* <0.1, maka dapat disimpulkan

bahwa hipotesis 8 dalam penelitian ini diterima namun tidak signifikan. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja yang memberikan penghargaan atas disiplin dan kinerja yang baik dapat memotivasi pegawai untuk tetap disiplin. Penghargaan ini bisa berupa pengakuan, bonus, atau promosi yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dihargai dan diakui oleh organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vicky Ardiansyah (2023), Denny Febriani & Prayekti, (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja melalui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja berdampak pada disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan suasana di tempat kerja yang mendukung pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu dan meningkatkan tercapainya target organisasi. Faktor lain hubungan dengan rekan kerja yang baik meningkatkan kualitas dan disiplin kerja para pegawai.

#### **9. Dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.**

Pada penelitian ini, pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai *P-Value* sebesar 0.07 yang artinya nilai *P-Value* <0.1 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 9 dalam penelitian ini diterima dan berpengaruh signifikan. Hal ini terjadi karena dukungan organisasi yang menciptakan lingkungan kerja yang positif, dimana pegawai merasa aman, dihargai, dan

dihormati, mendorong perilaku disiplin dan membuat kinerja pegawai semakin baik.

Penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh Kukuh Harianto, Rike Kusuma Wardhani,& Heru Sutapa, (2024), Neni Hendari, Afdal Mazni, Ahidurddin (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat memediasi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Karena dukungan organisasi dalam bentuk penghargaan, kesejahteraan pegawai, pengembangan dan kondisi kerja yang kondusif menjadi hal yang dibutuhkan oleh pegawai BUMDes di kecamatan Paninggaran, sehingga para pekerja terdorong untuk meningkatkan kinerjanya melalui kedisiplinan dalam bekerja.

#### **10. kepemimpinan dan kinerja pegawai melalui disiplin kerja.**

Pada penelitian ini, pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai *P-Value* sebesar 0.249 yang artinya nilai *P-Value* >0.1, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 10 dalam penelitian ini ditolak. Hal ini terjadi karena dalam beberapa organisasi, disiplin kerja yang kuat dan mandiri sudah terbentuk dengan baik, di mana disiplin kerja dan kinerja tinggi dianggap sebagai norma. Dalam konteks ini, pegawai mungkin sudah memiliki tingkat disiplin yang tinggi, bukan karena pengaruh langsung dari kepemimpinan. Disiplin kerja dan kinerja tinggi adalah hasil dari tekanan sosial atau norma yang berlaku, bukan karena pengaruh dari pemimpin.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irwadana Juliandra Nadeak, Muis Fauzi Rambe, & Sjahril Effendi Pasaribu, (2022), Hakim Azizi (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berdampak terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja, hal ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan yang selama ini diterapkan harus dilakukan perbaikan oleh organisasi sebagai upaya peningkatan kinerja pegawainya. Pegawai pada BUMDes di berbagai desa yang ada di kecamatan Paninggaran kurang memahami situasi, melindungi para anggotanya dan kondisi kepemimpinan yang dijalankan organisasi. Terlalu ketatnya peraturan membuat pegawai menjadi jenuh dalam bekerja kesadaran diri juga bagi para pegawai harus di tingkatkan dalam hal ini guna memperbaiki kepemimpinan dan kemajuan organisasi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini mengenai Pengaruh lingkungan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang berdampak pada kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan maka dapat disimpulkan sebagai berikut dengan yang telah diuraikan diatas :

1. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran.
2. Hasil penelitian ini menyatakan variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran.
3. Hasil Penelitian ini menyatakan variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BUMDes di Kecamatan Paninggaran.
4. Hasil penelitian ini menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BUMDes di Kecamatan Paninggaran.
5. Hasil penelitian ini menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja di BUMDes di Kecamatan Paninggaran.

6. Hasil penelitian ini menyatakan variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di BUMDes di Kecamatan Paninggaran
7. Hasil penelitian ini menyatakan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja di BUMDes di Kecamatan Paninggaran
8. Hasil penelitian ini menyatakan variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan kerja di BUMDes di Kecamatan Paninggaran.
9. Hasil penelitian ini menyatakan variabel Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di BUMDes di Kecamatan Paninggaran
10. Hasil penelitian ini menyatakan variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di BUMDes di Kecamatan Paninggaran.

## **5.2 Saran**

Dari hasil penelitian yang didapat dalam penelitian diatas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

Bagi BUMDes di Kecamatan Paninggaran :

- a. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik perlu diperhatikan suasana kerja yang kondusif seperti pencahayaan dalam ruangan kerja yang terang, keselamatan dalam bekerja yang diperhatikan, serta

fasilitas-fasilitas penunjang lainnya yang dibutuhkan oleh para pegawai di BUMDes Kecamatan Paninggaran.

- b. Memberikan dukungan organisasi kepada pegawai dalam bentuk penghargaan yang mencapai target bisa memberikan semangat dalam bekerja agar meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Membentuk strategi yang matang dalam mengkomunikasikan kepada para pegawai dapat membantu kinerja pegawai lebih efektif dan efisien.
- d. Memberikan contoh teladan yang baik dapat memberikan efek meningkatkan kinerja pegawai.
- e. Untuk memastikan pekerjaan yang di berikan sesuai dengan kemampuan pegawai guna meningkatkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
- f. Diharapkan dengan mengimplementasikan saran tersebut, BuMDes di Kecamatan Paninggaran dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

Bagi Peneliti selanjutnya :

- a. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melibatkan lebih banyak responden dari pelaku BUMDes baik secara pelaku usaha intern atau ekstern secara mitra. Selain itu, diharapkan akan mendapat respon secara mendalam melalui wawancara sehingga memberikan hasil yang lebih komprehensif.

- b. Melakukan analisis yang lebih dalam terhadap elemen-elemen spesifik dari pengaruh-pengaruh kinerja karyawan yang mungkin memiliki dampak berbeda pada kinerja karyawan.
- c. Meneliti lebih lanjut tentang konteks BUMDes di Kecamatan Paninggaran sehingga dapat memahami faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.
- g. Memaksukan faktor eksternal seperti kondisi geografis, faktor-faktor sosial dan budaya yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat memberikan konteks yang lebih luas untuk hasil penelitian.
- h. Melakukan kajian ulang terhadap metode pengukuran yang digunakan, terutama dalam mengukur Lingkungan kerja, Dukungan organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai, untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas.

Dengan mempertimbangkan saran-saran ini peneliti selanjutnya dapat memperdalam pemahaman tentang lingkungan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dalam konteks BUMDes di kecamatan Paninggaran.



## Daftar Pustaka

- Alex. S. N. (2009), *Manajemen Personalialia. Edisi Revisi*, Penerbit. Ghalia Indonesia
- Amalia, Nurul Mutiara Risqi. (2018). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman.” *Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Aryani M, E. Didik S., & Epsilandri S., (2021). “Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, Vol VIII No 2.
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). “Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092– 1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- Azikin, Sri R, Gunawan B,I., Mansur A., (2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinsa Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng”. *Journal Of Managemen*, Vol 2 No 1
- Azizi., H. (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistika Di Kalimantan Barat dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi” *EJME* 7 (1).
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). “Pengaruh Perceived Organizational Support dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>
- Fata Rezha, (2020). “Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT.X di Kabupaten Sleman.” *Jurnal Psikologi*, Vol 16 No 2
- Febriani, D., & Prakyekti. (2021) “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. *JIMKES*, 9 (2), 309-316
- Ferawati, Apfia. (2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Agora*, Vol 5 No 1
- Fitri Y,R., Salfadri, & Aunreni (2021) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Semen Padang”. *Jurnal Matua*, Vol 3 No 1.
- Ghozali, I. (2014). *SEM Metode Alternatif dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2021). *Partial least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamida., sidik, & Yekti Intyas R. (2020). “Pengaruh kepemimpinan dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai badan pemberdayaan masyarakat desa kabupaten konawe kepulauan”. *Jurnal ilmu manajemen*, Vol.6 No.1
- Harianto, K., Wardhani, R.K., & Sutapa, H., (2024) “Disiplin Kerja Sebagai Pemediiasi Pengaruh Motivasi Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Entreprenuer : Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 5 (2).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh Dua*, Jakarta :Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendari, Neny, Afdal Mazni, & Ahiruddin. (2022). “ Disiplin Kerja Dan Dukungan Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji.” *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*.
- Hidayahati,A.F., & Ike K.R. (2021). “Pengaruh Kepenimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja pasa BUMDes maju bersama Singosari- kabupaten malang”. *Jurnal manajemen dan profesional*, 2(2):60-67
- H. Malayu S.P. Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia . - Jakarta : Bumi aksara*, 2017.
- Hutchinson, S. (1997). *Perceived Organizational Support: Further Evidence of Construct Validity*. *Educational & Psychological Measurement*, Vol. 57. Durham.
- Kartono, Kartini. (1983). *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Pemimpin Abnormal Itu ?*. Jakarta: CV Rajawali.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Khotimah, R. dkk (2017). “Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di pt.ungaran sari garment”. *Jurnal manajemen*, Vol.3 No.3
- Kreitner dan Kinicki.(2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta.Salemba empat.
- Laliasa, Gunawan, Muh. Nur, & Rice T., (2018) “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Dinas Perkebunan Hortikultural Provinsi Sulawesi Tenggara.”  
*Journal Of Economic and Business*, Vol. 1(1)
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara .Anwar Prabu .(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Manikottama, Ramaya I, Lukman M Baga, & Aida Vitayala S. (2017). “ Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi.” *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, Vol 5 No 2.
- Maryati, M. C. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. UPP STIM YKPN.
- Marbun, Hendra S, & Jufrizan. (2022). “ Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatra Utara.” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 1.
- Metria, Ketut & I Gede Riana. (2018). “ Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai.” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Mujiburrahman, E. A., Hidayati, T., & AS, D. L. (2020). “Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Keadilan Organisasi”. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.  
<https://journalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/40>
- Ningsih, Dewita Suryati, & Andewi Rokhmawati. (2017). “ Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum Dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Riau.” *JOM Fekon*, Vol 4 No 1
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Nur Adinda, T, Muhamad Azis F., Syahrums A., (2023). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, Vol 1 No3.
- Priyono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatma Publisher.
- Putra A, & Kartina A., (2020). “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima.” *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol 8 No 1
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). “International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange”. *International Review of Management and Marketing*

- Rhoades dan Eisenberger.(2002). “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature”. *Journal of Applied Psychology*. Vol 87. No.4.
- Rivai, Vithzal. (2004). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan PT. Raja Grafindo Perkasa: Jakarta.*
- Robbins, Stephen P. (2003) . *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. PT. Indeks Kelompok Gramedia:Jakarta.
- Recky R., Widyawati & Nazaruddin., (2023) “Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi” *AMNESIA*, 1 (1), 40-48.
- Sanggarwati, D.A., dkk. (2021). “Efektifitas kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan di pt. Citra persada infrastruktur di Surabaya”. *Media Magardika*, Vol. 19 No.2 .
- Savitri, N. K., & Komalasari, Y. (2021). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan The Santai Umalas-Bali”. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 16(2), 14–33.
- Sedarmayanti, (2001). *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen. Perkantoran*. Mandar Maju: Bandung.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjutak, M.D. (2013). “Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan”. *Tesis. Medan: Universitas Sumatera Utara.*
- Suddin, A., & Sudirman. (2010). “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan Laweyan kota Surakarta”. *Jurnal manajemen sumber daya manusia*, Vol.4 No.1
- Sudaryono, Po Abas S., & Maisuri TD., (2024) “Model Pengukuran *Soft Competencies* Era Industri 4.0 Pendekatan PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*)”. *Jurnal ICIT*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* .Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyowati, R., (2021). “ Pengaruh Profitabilitas dan Lverage tergadap Nilai Perusahaan dengan Tax Avoidance sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada perusahaan Manufaktur Subsektor Industri Sub Sektor Garment dan Tekstil Periode 2016-2019). *eCo-Buss*, 4(1)

- Suprpto, K., H. S., & Suroso, A. (2016). "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Kaltim Prima Coal Sangatta". *Ekonomia*, Vol. (5). No.3.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media Group: Jakarta.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media Group: Jakarta.
- Tombakan, Josua Ridel , Bernhard Tewal, & Genita G.L. (2019). " Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaaan Tinggi Sulawesi Utara," ISSN 2303-1174.
- Umihastanti, Denta & Agus Frianto. (2022). " Pengaruh Dukungan Organisasi Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah." *Jurnal Ilmu Menejmen* Vol 10 No 1
- Untari, N. M. R., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2021). "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan". *Jurnal EMAS* 2(3), 1-9  
<http://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1812>
- Vicky Ardiansyah. (2023). " Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Wa Ode Zusnita M, Umi Kaltum, & Ernie T.Sule., (2019) "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, Vol 2 No 1
- Waskita Adiyasa N I, & Windayanti., (2019). " Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kayawan Pada PT.XYZ". *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23-30.
- Watimah, L. (2017) "Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum Dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Riau" *JOM Fekon*, 4 (1), 193-204.
- Widiarti, Nirwana S., & Fadlia A.,(2024) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunkasi Terhadap Kinerja *Cleaning Service* Melalui Dukungan Organisasi Di Universitas Muhammadiyah Makassar". *Jurnal Intens MKU*, 1 (2), 30-44.
- Yulianti, Tati, Solehudin, Dede J,S, & Sonny H. (2023). " Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Serta Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Swabumi*, Vol 11 No 2

Yukl. (2005) . *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Indeks

Zainal A Hasibuan. (2007). “Metode Penelitian Pada Bidang Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi.” *E-book*. *Universitas Indonesia*.

## **LAMPIRAN**

*Lampiran 1 Kuesioner Penelitian*

**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH LINGKUNGAN  
KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI, KEPEMIMPINAN  
TERHADAP DISIPLIN KERJA YANG BERDAMPAK PADA  
KINERJA PEGAWAI BUMDES DI KECAMATAN  
PANINGGARAN KABUPATEN PEKALONGAN.**

---

Kepada yang terhormat

Bapa/Ibu/Anda

di-tempat

dengan hormat, bersama ini saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Devi Manatika Asti

NPM : 20810228

Jurusan : Manajamen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perkenalkan saya Devi Manatika Asti mahasiswa, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Dukungan Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Bumdes (studi kasus BUMDes Sekecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan)” dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi guna memenuhi persyaratan gelar strata (S1). Saya memohon kesediaan dari Bapa/Ibu/Anda untuk dapat mengisi kuesioner yang saya ajukan dengan jujur dan terbuka.

Atas kerjasamanya, bantuan, perhatian serta waktu luang yang Bapa/Ibu/Anda berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Devi Manatika Asti



Terdapat kriteria yang harus dipenuhi oleh responden dalam pengisian kuesioner ini, yaitu seluruh anggota bumdes sekecamatan paninggiran kabupaten pekalongan.

**A. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :  
 Umur :  
 Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan  
 Jabatan :  
 Asal Organisasi :

**B. DAFTAR PERNYATAAN**

Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda. Keterangan:

Tanda	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

**Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A. Kualitas kerja</b>						
1	Kualitas kerja yang saya lakukan baik menurut pemimpin					
<b>B. Kuantitas</b>						
2	Tingkat pencapaian pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang diberikan.					
<b>C. Ketepatan Waktu</b>						
3	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dari yang ditentukan.					
<b>D. Efektivitas</b>						
4.	Saya melaksanakan tugas secara efektif dengan target yang telah di tentukan.					
<b>E. Kemandirian</b>						
5	Saya mampu secara mandiri dalam menyelesaikan tugas					

### Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
A. Suasana kerja						
1	Suasana ditempat kerja saya mendukung dalam menyelesaikan tugas					
B. Hubungan Dengan Rekan Kerja						
2	Hubungan antar rekan kerja dan atasan membantu pegawai dalam bekerja					
C. Ketersediaan Fasilitas						
3	Fasilitas yang ada dapat mendukung dalam proses menyelesaikan tugas					
D. Penerangan di Tempat Kerja						
4	Penerangan di tempat kerja sudah baik.					
E. keselamatan di tempat kerja						
5	Standar keselamatan ditempat kerja baik					

### Dukungan Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A. Penghargaan						
1	Perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik					
B. Pengembangan						
2	Perusahaan memberikan pengembangan ketrampilan bagi pegawai					
C. Kondisi Kerja						
3	Kondisi kerja di tempat kerja kondusif					
D. Kesejahteraan Pegawai						
4	Kesejahteraan karyawan baik					

### Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A. Memiliki Strategi Yang Jelas						
1	Pemimpin perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk meningkatkan kinerja pegawai					
B. Kepedulian Terhadap Anggota						
2	Pemimpin saya dapat mengatur dan mengarahkan dalam melaksanakan tugas					

C. Motivasi Anggota						
3	Pemimpi saya memberi perhatian dan motivasi bagi para pegawai untuk selalu giat dalam bekerja.					
D. Perlindungan Bagi Para Anggota						
4	Pemimpin peduli terhadap permasalahan yang dihadapi dan mengayomi para anggotanya dengan memberikan arahan yang tepat					
E. Menghormati Perbedaan						
5	Pemimpin di perusahaan selalu menghormati perbedaan pendapat agaman, ras dan suku.					

### Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A. Tujuan dan Ketrampilan						
1	Saya selalu focus pada tujuan Perusahaan dan perkembangan ketrampilan dalam bekerja					
B. Teladan Pemimpin						
2	Pemimpin selalu memberikan contoh yang baik bagi para anggotanya terkait disiplin kerja					
C. Kompensasi						
3	Kompensasi yang diterima dapat meningkatkan kedisiplinan					
D. Keadilan						
4	Pemimpin selalu bersikap adil kepada para pegawai menghormati perbedaan					
E. Waskat						
5	Pemimpin selalu mengawasi apa yang dilakukan pegawai					
F. Sanksi Hukum						
6	Sanksi hukum yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar					
G. Ketegasan						
7	Pemimpin bertindak tegas dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan					
H. Hubungan Kemanusiaan						
8	Hubungan kemanusiaan ditempat kerja sudah baik.					

**Lampiran 2 Data Karakteristik Responden**

<b>NO</b>	<b>Nama</b>	<b>Umur</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Asal Organisasi</b>	<b>Jabatan</b>
1	Irawati	41-50	Perempuan	BumDes Domiyang	Anggota
2	Sabilul ahmad	31-40	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
3	Luthfi	31-40	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
4	Kurniawan	31-40	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
5	Ali wibowo	31-40	Laki-laki	BumDes Sawangan	Anggota
6	M. Pradipta Arief N	20-30	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
7	Bambang	31-40	Laki-laki	BumDes Sawangan	Anggota
8	Adi santoso	20-30	Laki-laki	BumDes Sawangan	Anggota
9	Luki handoyo	20-30	Laki-laki	BumDes Sawangan	Anggota
10	Agus Joko santoso	>50	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
11	Zakiyya Fakhroh	20-30	Perempuan	BumDes Paninggaran	Anggota
12	Fadhil	20-30	Laki-laki	BumDes Sawangan	Anggota
13	Erwin	20-30	Laki-laki	BumDes Sawangan	Anggota
14	Hermanto	31-40	Laki-laki	BumDes Domiyang	Anggota
15	Umam	31-40	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
16	ROHMAN	31-40	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
17	Sheila	20-30	Perempuan	BumDes Paninggaran	Anggota
18	Eva maisila	31-40	Perempuan	BumDes Paninggaran	Anggota
19	Siti hartati	41-50	Perempuan	BumDes Sawangan	Anggota
20	Fifi yulianti	31-40	Perempuan	BumDes Domiyang	Anggota
21	Rizki amalia	20-30	Perempuan	BumDes Paninggaran	Anggota
22	Khoirun nisa	31-40	Perempuan	BumDes Sawangan	Anggota
23	Mita alfiyah	31-40	Perempuan	BumDes Domiyang	Anggota
24	Muhammad mansah	20-30	Perempuan	BumDes Paninggaran	Anggota
25	Abdul hamid	41-50	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
26	Mulyono anwar	41-50	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
27	Nurkhakim	20-30	Laki-laki	BumDes Domiyang	Anggota
28	Akmal	20-30	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
29	Kasim	31-40	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
30	Iqbal	20-30	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
31	silviamia	20-30	Perempuan	BumDes Paninggaran	Anggota
32	muhammad ridho	20-30	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
33	Bagas	20-30	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
34	Dumilah	31-40	Perempuan	BumDes Paninggaran	Anggota
35	Lestari	20-30	Perempuan	BumDes Paninggaran	Anggota
36	Mulyono	31-40	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
37	Arum	20-30	Perempuan	BumDes Paninggaran	Anggota
38	Suryo	20-30	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
39	Abdul Malik	20-30	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
40	Sulis	20-30	Perempuan	BumDes Sawangan	Anggota
41	Farid	20-30	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
42	Dilla	20-30	Perempuan	BumDes Paninggaran	Anggota
43	aulia permata	20-30	Perempuan	BumDes Paninggaran	Anggota
44	ahmad khusen	41-50	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota

45	mala handayani	31-40	Perempuan	BumDes Paninggaran	Anggota
46	syafira anugrah anggraini	20-30	Perempuan	BumDes Paninggaran	Anggota
47	bahrim	31-40	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
48	ofi kusmiati	31-40	Perempuan	BumDes Paninggaran	Anggota
49	tia marni	31-40	Perempuan	BumDes Sawangan	Anggota
50	tri wulan hapsari	31-40	Perempuan	BumDes Sawangan	Anggota
51	rofiq Maulana Rifki	20-30	Laki-laki	BumDes Sawangan	Anggota
52	ahmad zidhan	31-40	Laki-laki	BumDes Sawangan	Anggota
53	dewi laila	20-30	Perempuan	BumDes Sawangan	Anggota
54	khulwani	41-50	Laki-laki	BumDes Sawangan	Anggota
55	bayu adi	31-40	Perempuan	BumDes Domiyang	Anggota
56	andi kurniawan	41-50	Laki-laki	BumDes Domiyang	Anggota
57	luthfi halim	20-30	Laki-laki	BumDes Domiyang	Anggota
58	faris setiawan	20-30	Laki-laki	BumDes Domiyang	Anggota
59	Muhammad Bagus Saputro	31-40	Laki-laki	BumDes Domiyang	Anggota
60	edy mulyono	41-50	Laki-laki	BumDes Domiyang	Pengawas
61	dul ghofur	31-40	Laki-laki	BumDes Domiyang	Pengawas
62	ari tresnani	31-40	Laki-laki	BumDes Domiyang	Ketua
63	risa Fitriani	20-30	Perempuan	BumDes Domiyang	Sekretaris
64	dian Fitriani	20-30	Perempuan	BumDes Domiyang	Bendahara
65	devi safitri	20-30	Perempuan	BumDes Domiyang	Anggota
66	tri sutiyo	31-40	Laki-laki	BumDes Domiyang	Anggota
67	bahaudin	20-30	Laki-laki	BumDes Domiyang	Anggota
68	fajari	41-50	Laki-laki	BumDes Domiyang	Anggota
69	M.Lutfi	20-30	Laki-laki	BumDes Domiyang	Anggota
70	Karsono	41-50	Laki-laki	BumDes Sawangan	Ketua
71	Amrum Khakim	31-40	Laki-laki	BumDes Sawangan	Sekretaris
72	Adila tamala	20-30	Perempuan	BumDes Sawangan	Bendahara
73	Aliman	41-50	Laki-laki	BumDes Sawangan	Pengawas
74	Nur Abidah	31-40	Perempuan	BumDes Paninggaran	Bendahara
75	kusno	>50	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Pengawas
76	M.Khurozi	41-50	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Pengawas
77	Achmad Fawaid	31-40	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Pengawas
78	Khulwani	41-50	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Pengawas
79	Siti Muabidah	41-50	Perempuan	BumDes Sawangan	Anggota
80	Nila Maslakhah	20-30	Perempuan	BumDes Paninggaran	Anggota
81	Muhadi	31-40	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
82	Firly qutratun kirana	20-30	Perempuan	BumDes Domiyang	Anggota
83	Tika kumalasari	20-30	Perempuan	BumDes Paninggaran	Anggota
84	Khamidah	20-30	Perempuan	BumDes Domiyang	Anggota
85	Hamzah Nur	20-30	Laki-laki	BumDes Domiyang	Anggota
86	Sri Astuti	31-40	Perempuan	BumDes Domiyang	Anggota
87	Karnipah	41-50	Perempuan	BumDes Domiyang	Anggota
88	saikhu	31-40	Laki-laki	BumDes Domiyang	Anggota
89	Arifin	>50	Laki-laki	BumDes Sawangan	Anggota
90	Abdul Ghoni	31-40	Laki-laki	BumDes Domiyang	Anggota
91	Lukman husain	20-30	Perempuan	BumDes Domiyang	Anggota
92	suminah	41-50	Perempuan	BumDes Domiyang	Anggota

93	Puji Rusmiati	41-50	Perempuan	BumDes Paninggaran	Anggota
94	Darmanto	>50	Laki-laki	BumDes Domiyang	Anggota
95	Muhammad Alamsyah	20-30	Laki-laki	BumDes Sawangan	Anggota
96	zainul mustofa	31-40	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Sekretaris
97	Ismiyati	41-50	Perempuan	BumDes Sawangan	Anggota
98	LUCKY HARYANTI	31-40	Perempuan	BumDes Paninggaran	Ketua
99	Sugiono	31-40	Laki-laki	BumDes Paninggaran	Anggota
100	Indah	20-30	Perempuan	BumDes Sawangan	Anggota

**Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian**

**3.1 Tabulasi Data Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X.1)**

No	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5
1	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4
3	5	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5
5	2	2	2	2	2
6	3	4	4	5	5
7	4	3	5	4	4
8	3	2	3	3	3
9	4	5	4	5	5
10	5	5	5	5	5
11	3	5	4	4	4
12	3	4	3	4	4
13	4	5	3	4	4
14	5	5	5	4	4
15	3	4	4	3	3
16	4	4	4	4	4
17	4	5	5	5	5
18	4	5	5	5	4
19	4	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5
21	5	5	5	4	5
22	5	5	5	4	5
23	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5
34	5	5	3	3	2

35	4	4	4	3	3
36	3	3	2	2	2
37	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5
44	4	5	4	5	4
45	5	5	4	5	5
46	5	4	4	4	4
47	4	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5
50	5	4	5	4	4
51	5	5	5	4	5
52	5	5	5	4	4
53	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5
55	3	4	3	4	4
56	4	5	4	5	5
57	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5
60	5	5	4	4	4
61	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5
66	5	5	5	5	5
67	5	5	5	5	5
68	5	5	5	5	5
69	5	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5
71	4	5	4	5	4
72	5	4	5	4	4
73	4	4	4	4	4
74	5	5	5	5	5
75	4	4	4	4	4
76	5	5	5	5	5
77	4	5	5	4	5
78	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4
80	4	5	5	4	4
81	5	4	5	5	5
82	5	4	5	5	4

83	4	5	5	4	5
84	4	4	5	5	4
85	4	4	4	4	4
86	4	4	5	5	4
87	5	4	4	5	5
88	4	5	5	4	5
89	5	5	4	4	4
90	5	4	5	5	5
91	4	5	4	5	4
92	5	3	4	4	4
93	4	4	4	5	5
94	5	5	5	5	5
95	4	5	5	5	4
96	4	5	5	5	5
97	4	5	5	5	5
98	5	5	5	5	5
99	4	4	4	5	5
100	5	5	4	5	5

### 3.2 Tabulasi Data Penelitian Variabel Dukungan Organisasi (X.2)

No	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4
1	4	4	4	5
2	5	5	5	5
3	5	5	5	5
4	5	5	5	5
5	5	5	5	5
6	5	5	5	5
7	5	5	5	5
8	5	5	5	5
9	5	5	5	5
10	4	4	4	4
11	4	4	4	4
12	5	5	5	5
13	5	5	5	5
14	5	5	5	5
15	2	4	4	4
16	2	3	4	3
17	2	2	3	2
18	5	5	5	5
19	5	5	5	5
20	5	5	5	5
21	5	5	5	5
22	5	5	5	5
23	5	5	5	5
24	5	5	5	5
25	5	5	4	4



26	5	5	4	5
27	4	4	4	4
28	4	4	5	4
29	4	5	4	5
30	5	5	5	5
31	5	5	4	4
32	5	5	5	5
33	5	5	4	4
34	5	5	5	5
35	5	5	5	5
36	4	4	4	4
37	5	5	4	4
38	5	5	5	5
39	5	5	5	5
40	5	5	5	5
41	5	5	5	4
42	5	5	5	5
43	5	5	5	5
44	5	5	5	5
45	5	5	5	5
46	4	5	4	4
47	5	5	5	5
48	5	5	5	5
49	5	5	5	5
50	5	5	5	5
51	5	5	5	5
52	4	5	4	5
53	4	4	4	4
54	4	4	4	4
55	4	4	4	4
56	5	4	5	4
57	4	4	4	4
58	4	5	4	5
59	5	5	5	5
60	4	4	4	4
61	5	5	5	5
62	5	5	4	5
63	5	4	5	4
64	4	5	5	4
65	4	5	5	4
66	5	5	5	5
67	4	4	5	4
68	4	5	5	4
69	5	5	5	5
70	5	5	4	5
71	4	5	5	4
72	4	5	5	4
73	4	3	4	4

74	4	5	5	5
75	5	5	5	5
76	5	5	4	5
77	5	5	5	4
78	5	5	4	4
79	4	4	5	5
80	4	4	4	4
81	4	5	5	4
82	4	5	4	5
83	4	4	5	4
84	5	4	4	4
85	4	5	4	5
86	5	4	5	5
87	4	3	5	4
88	5	4	5	5
89	4	4	5	5
90	4	3	3	3
91	5	5	5	5
92	4	4	4	4
93	4	5	4	5
94	4	5	5	5
95	4	4	5	5
96	4	4	4	4
97	4	4	4	3
98	3	4	3	3
99	4	4	4	5
100	5	4	5	4

### 3.3 Tabulasi Data Penelitian Variabel Kepemimpinan (X.3)

No	X.3.1	X.3.2	X.3.3	X.3.4	X.3.5
1	4	5	3	5	4
2	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5
15	4	4	3	4	5
16	3	3	3	3	4

17	3	3	2	2	4
18	5	4	5	5	5
19	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5
21	5	5	4	5	5
22	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5
25	5	5	5	4	5
26	5	4	5	5	4
27	4	4	4	4	4
28	4	5	4	5	5
29	4	4	5	4	5
30	5	5	5	5	5
31	4	4	5	5	4
32	5	5	4	5	5
33	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5
36	4	4	4	4	4
37	4	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5
52	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4
56	4	5	4	5	4
57	5	5	5	5	5
58	3	4	4	4	3
59	3	4	4	3	4
60	4	4	4	4	4
61	4	5	5	5	4
62	4	5	5	5	4
63	5	4	4	5	4
64	5	5	4	4	5

65	5	3	5	5	5
66	3	4	4	5	5
67	3	5	5	4	5
68	4	5	4	5	4
69	3	5	5	5	4
70	5	4	5	5	4
71	5	4	5	5	3
72	5	5	4	4	4
73	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4
75	5	5	5	4	5
76	4	5	4	5	5
77	5	5	5	5	4
78	3	4	4	4	4
79	3	4	4	4	4
80	3	5	5	4	5
81	3	5	4	4	5
82	2	5	4	5	4
83	4	5	2	5	4
84	4	4	4	4	4
85	4	5	4	5	4
86	4	5	4	5	4
87	4	4	5	5	5
88	5	4	5	5	4
89	5	5	4	4	5
90	3	4	4	4	4
91	4	4	4	5	4
92	4	3	4	4	4
93	4	4	4	4	4
94	4	5	4	5	5
95	5	4	4	4	5
96	4	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4
98	4	4	4	4	5
99	4	5	4	5	5
100	5	5	4	4	5

### 3.1 Tabulasi Data Penelitian Variabel Disiplin Kerja (Z)

No	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8
1	4	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5

8	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	5	4	4
11	3	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	4	4	5	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	3	3	4	2	3	4	4
16	4	3	3	4	2	3	4	3
17	3	2	2	3	2	3	4	4
18	5	5	5	4	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	4
24	4	4	5	4	4	4	4	5
25	5	4	5	4	5	5	5	5
26	5	4	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	4	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	5	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4

56	5	4	5	4	5	4	5	4
57	4	4	5	5	5	5	5	5
58	4	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	4	5	5	5	4
63	5	5	4	5	4	5	5	5
64	5	2	2	4	4	4	4	5
65	5	2	5	4	5	5	4	5
66	5	5	5	5	5	5	5	5
67	4	4	3	5	5	5	5	4
68	4	4	2	5	5	4	4	5
69	5	5	5	5	3	5	5	5
70	5	4	5	5	4	3	4	5
71	5	5	3	4	4	2	4	4
72	5	4	5	4	5	4	5	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4
74	5	5	5	5	5	5	5	5
75	5	5	5	5	5	4	4	5
76	5	5	5	4	4	5	5	5
77	5	5	5	4	5	5	5	5
78	4	4	4	4	4	4	4	4
79	5	5	4	4	5	5	5	5
80	5	4	5	4	5	5	4	5
81	5	5	5	5	5	5	4	5
82	5	5	5	5	5	5	5	5
83	5	4	5	4	5	4	5	5
84	4	3	4	4	5	4	5	5
85	5	3	5	5	4	5	4	5
86	3	4	5	5	5	4	5	4
87	4	5	4	4	5	2	5	4
88	5	3	4	4	5	4	5	4
89	5	3	4	5	4	4	5	4
90	3	3	4	3	4	4	3	4
91	4	4	4	4	3	4	4	5
92	4	4	4	4	4	4	4	4
93	5	5	5	4	4	5	4	5
94	4	4	5	5	4	5	4	4
95	5	5	4	5	4	5	4	5
96	4	4	4	4	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4	4	4	4
98	4	4	4	4	4	4	4	5
99	5	5	4	5	5	5	4	5
100	4	4	5	4	5	5	4	4

### 3.5 Tabulasi Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
1	5	4	4	5	4
2	5	5	5	5	5
3	5	4	4	5	4
4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	2
11	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5
15	4	5	5	4	3
16	4	4	4	4	2
17	3	4	3	4	4
18	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5
25	5	4	5	4	5
26	5	4	5	4	5
27	5	4	4	3	3
28	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5
30	4	5	5	5	5
31	5	4	4	5	5
32	5	5	4	4	5
33	5	5	4	5	5
34	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5
37	4	5	5	4	5
38	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5
42	4	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5

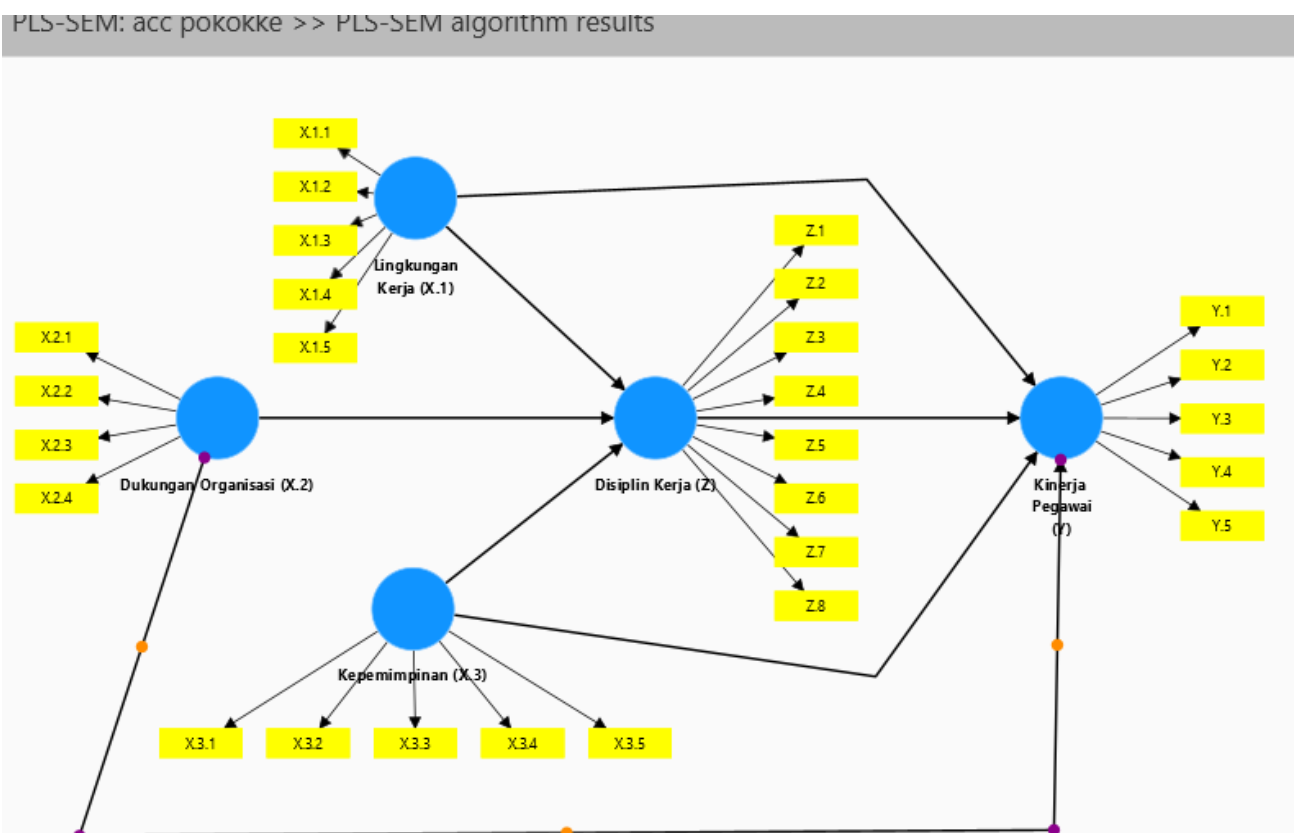
48	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5
52	5	4	5	4	5
53	4	5	4	5	4
54	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5
58	4	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5
60	4	4	4	4	3
61	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	4
63	5	4	5	5	4
64	4	5	5	4	4
65	5	4	4	4	5
66	5	5	5	5	5
67	5	5	5	5	5
68	5	5	4	5	5
69	5	5	4	5	5
70	5	5	5	5	5
71	5	4	5	4	5
72	5	5	5	5	5
73	4	3	4	3	4
74	4	4	4	4	4
75	5	5	5	5	5
76	5	4	5	5	5
77	5	5	5	5	5
78	5	5	5	5	5
79	5	5	5	5	4
80	5	5	5	5	5
81	5	4	5	5	4
82	4	5	4	5	4
83	5	4	5	4	5
84	4	4	5	4	3
85	5	4	5	4	5
86	4	5	4	5	5
87	5	4	5	4	4
88	5	4	2	4	5
89	4	4	3	4	5
90	4	4	3	4	4
91	4	5	3	5	4
92	4	4	3	4	4
93	4	4	4	4	4
94	5	5	4	5	5
95	4	5	5	5	5



96	4	4	2	4	4
97	4	4	3	4	4
98	4	4	2	4	5
99	5	5	5	5	5
100	5	5	4	5	5

**Lampiran 4 Hasil Olah Data SmartPLS**

- Evaluasi Model Struktural (Outer Model)



- Uji Validitas dan Reliabilitas

### Outer Loading

Outer loadings - Matrix					
	Disiplin Kerja (Z)	Dukungan Organisasi (X.2)	Kepemimpinan (X.3)	Kinerja PEGawai	Lingkungan_Kerja (X.1)
X.1.1					0.823
X.1.2					0.802
X.1.3					0.889
X.1.4					0.846
X.1.5					0.876
X.2.1		0.856			
X.2.2		0.855			
X.2.3		0.765			
X.2.4		0.866			
X.3.1			0.722		
X.3.2			0.805		
X.3.3			0.791		
X.3.4			0.821		
X.3.5			0.719		
Y.1				0.759	
Y.2				0.797	
Y.3				0.728	
Y.4				0.834	
Y.5				0.762	
Z.1	0.721				
Z.2	0.761				
Z.3	0.761				
Z.4	0.744				
Z.5	0.758				
Z.6	0.765				
Z.7	0.750				
Z.8	0.714				

### AVE, Reliabilitas Komposit dan Cronbach's Alpha

Construct reliability and validity - Overview					
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	
Disiplin Kerja (Z)	0.887	0.888	0.910	0.558	
Dukungan Organisasi (X.2)	0.856	0.862	0.903	0.700	
Kepemimpinan (X.3)	0.833	0.849	0.881	0.597	
Kinerja PEGawai	0.835	0.836	0.884	0.604	
Lingkungan_Kerja (X.1)	0.904	0.924	0.927	0.719	

- R-Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Disiplin Kerja (Z)	0.614	0.602
Kinerja_Pegawai_(Y)	0.543	0.524

- *F-Square*

f-square - Matriks					
	Displin Kerja_(Z)	Dukungan Organisasi_(X.2)	Kepemimpinan_(X.3)	Kinerja Pegawai_(Y)	Lingkungan_Kerja_(X.1)
Displin Kerja_(Z)				0.054	
Dukungan Organisasi_(X.2)	0.521			0.049	
Kepemimpinan_(X.3)	0.065			0.046	
Kinerja Pegawai_(Y)					
Lingkungan_Kerja_(X.1)	0.047			0.027	

- *Fornel Lacrker Criterion*

Validitas diskriminan - Kriteria Fornell-Larcker					
	Disiplin_Kerja_(Z)	Dukungan Organisasi_(X.2)	Kepemimpinan_(X.3)	Kinerja_Pegawai_(Y)	Lingkungan Kerja_(X.1)
Disiplin_Kerja_(Z)	0.803				
Dukungan Organisasi_(X.2)	0.800	0.841			
Kepemimpinan_(X.3)	0.776	0.786	0.804		
Kinerja_Pegawai_(Y)	0.655	0.691	0.687	0.784	
Lingkungan Kerja_(X.1)	0.746	0.791	0.762	0.694	0.796

- Hasil Pengaruh Langsung

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard devi...	T statistics...	P values
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja_Pegawai_(Y)	0.311	0.313	0.108	2.873	0.004
Dukungan Organisasi (X.2) -> Disiplin Kerja (Z)	0.615	0.604	0.112	5.493	0.000
Dukungan Organisasi (X.2) -> Kinerja_Pegawai_(Y)	0.270	0.268	0.137	1.975	0.048
Kepemimpinan (X.3) -> Disiplin Kerja (Z)	0.165	0.177	0.116	1.421	0.155
Kepemimpinan (X.3) -> Kinerja_Pegawai_(Y)	0.242	0.249	0.120	2.016	0.044
Lingkungan_Kerja (X.1) -> Disiplin Kerja (Z)	0.198	0.198	0.076	2.616	0.009
Lingkungan_Kerja (X.1) -> Kinerja_Pegawai_(Y)	-0.143	-0.144	0.086	1.658	0.097

- Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					
▲	Original sample...	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O /STDEV)	P values
Dukungan Organisasi (X.2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja_Pegawai_(Y)	0.192	0.187	0.071	2.690	0.007
Kepemimpinan (X.3) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja_Pegawai_(Y)	0.052	0.057	0.045	1.153	0.249
Lingkungan_Kerja (X.1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja_Pegawai_(Y)	0.062	0.062	0.033	1.868	0.062

Lampiran 5 Gambar





DILARANG  
MENAWAR BARANG / JUAL  
DISEKITAR SINI !!

**DESA PANINGGARAN  
APBDES  
TAHUN ANGGARAN 2024**

URAIAN	ANGGARAN
<b>JUMLAH PENDAPATAN</b>	<b>2.009.378.250</b>
<b>A. Pendapatan Asli Desa (PAD)</b>	<b>366.750.000</b>
1. Pasar Desa	366.750.000
<b>B. Pendapatan Transfer</b>	<b>1.642.628.250</b>
1. Dana Desa	892.312.000
2. Bagi Hasil Pajak dan Retribusi	45.000.000
3. Alokasi Dana Desa	505.316.250
<b>Bantuan Keuangan Provinsi</b>	
Pembangunan Gedung Serbaguna	200.000.000
<b>BELANJA</b>	
<b>BIDANG PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DESA</b>	<b>863.025.993</b>
<b>BIDANG PELAKSANAAN PEMBANGUNAN DESA</b>	<b>603.750.000</b>





## UNIT BUMDES PARAMA



**1. UNIT DESA WISATA "WBA"**



**3. PASAR DESA**



**5. UNIT PELAYANAN JASA DAN PERDAGANGAN**



**2. UNIT SAB, SANITASI DAN PENANGANAN SAMPAH**



**4. UNIT SIMPAN PINJAM**



**6. UNIT PETERNAKAN, PERTANIAN DAN PERKEBUNAN**

