

Peran Disiplin Kerja dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Pegawai

Eko Setiawan^{1*}, Rahayu Puji Suci²

¹Kantor Kelurahan Panggungrejo Kota Pasuruan

²Universitas Widya Gama Malang

*Penulis Korespondensi: Eko Setiawan email: ekosetiawann31@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengetahui peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh iklim organisasi dan Perceived Organizational Support terhadap kinerja pegawai di Wilayah Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Metode penarikan sampel menggunakan total sampling, teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 126 dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel yang berjumlah 96 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert 1-5. Teknik analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel organisasi dan Perceived Organizational Support terhadap kinerja pegawai. Peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh iklim organisasi dan Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan.

Abstract

This study aims to examine and determine the role of work discipline in mediating the influence of organizational climate and Perceived Organizational Support on employee performance in the Panggungrejo District of Pasuruan City. The sampling method uses total sampling, a sampling technique where the number of samples is the same as the population. The reason for taking total sampling is because the population is less than 126 where all individuals in the population either individually or together are given the same opportunity to be selected as sample members totaling 96 respondents. The research instrument used a questionnaire with a Likert scale of 1-5. The analysis techniques used are descriptive statistics and inferential statistical analysis. The results showed that organizational variables and Perceived organizational support on employee performance. The role of work discipline in mediating the influence of organizational climate and Perceived organizational support has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance has a positive and significant effect on service quality.

Informasi Artikel

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai, Perceived Organizational Support

Dikirim: 23 Desember 2023

Diterima: 07 April 2024

Diterbitkan: 15 April 2024

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pembangunan di Kota Pasuruan pada dasarnya merupakan bagian integral pembangunan regional Jawa Timur dan secara konsepsional direncanakan serta isusun sebagai penjabaran rencana pembangunan nasional dengan memperhatikan potensi dan kondisi serta prioritas daerah, untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas program-program pembangunan yang direncanakan di Kota Pasuruan, serta agar tetap mampu eksis dan unggul dalam persaingan yang semakin ketat dalam lingkungan yang berubah sangat cepat, maka Kecamatan Panggungrejo, yang merupakan bagian dari Pemerintahan Kota Pasuruan, akan terus menerus melakukan perubahan ke arah perbaikan. Perubahan tersebut disusun dalam suatu tahapan yang konsisten dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja yang berorientasi kepada pencapaian hasil.

Salah satu faktor yang paling relevan untuk mengukur kualitas SDM adalah kinerja pegawai (1-8) mendefinisikan kinerja sebagai sekumpulan nilai perilaku pekerja yang berkontribusi secara positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Faktor organisasi seperti yang dijelaskan di atas merupakan perwujudan dari iklim organisasi. Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara sempurna. Peningkatan kinerja juga tak terlepas dari persepsi dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* (POS). (7) menjelaskan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Organisasi umumnya memberikan bentuk-bentuk dukungan positif yang bermanfaat bagi karyawan. Dukungan yang diberikan tersebut mampu menimbulkan persepsi karyawan terhadap organisasi.

Karyawan dengan tingkat POS yang tinggi lebih maksimal memberikan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan (9-12) mengenai pengaruh POS terhadap kinerja karyawan, yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif terhadap perasaan karyawan untuk berkewajiban mendukung organisasi tempat mereka bekerja, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap komitmen afektif dan kinerja. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dalam penelitian ini, bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif dan kinerja karyawan. Bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi dalam dalam penelitian lainnya, mengatakan persepsi dukungan organisasi dan keadilan prosedural tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas pegawai dalam suatu organisasi, bila tingkat disiplin pegawai suatu organisasi baik, maka tingkat produktivitas organisasi itu juga akan baik. Memperhatikan fenomena yang ada di lingkungan Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan sebelumnya, masyarakat menuntut birokrasi pemerintahan yang berkinerja tinggi. Reformasi birokrasi di lingkungan Kecamatan Panggungrejo adalah terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme; Meningkatkan kualitas pelayanan publik; meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja aparatur pemerintah Kecamatan Panggungrejo.

Kajian Pustaka Dan Hipotesis

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara iklim kerja dengan kinerja karyawan, terutama dalam konteks Indonesia dimana hubungan sosial menjadi prioritas dalam masyarakat. Hal ini mengandung pengertian bahwa manajer harus mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, walaupun bukan hanya hal tersebut yang harus diperhatikan. Berdasarkan uraian dari penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis yang diusulkan, yaitu:

H1: *Iklim Organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.*

Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingginya tingkat dukungan organisasi yang dirasa akan berdampak langsung untuk kinerja karyawan, begitupun sebaliknya dengan rendahnya tingkat dukungan organisasi yang dirasa maka kinerja karyawan akan mengalami kemunduran atau mengalami kinerja yang rendah. *Perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya tingkatan melalui dukungan dari pihak organisasi yang telah diterima oleh para pekerja akan menimbulkan dampak positif yang berpengaruh pada kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan uraian dari penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis yang diusulkan, yaitu:

H2: *Perceived organizational support* berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja. Semakin positif iklim organisasi, maka akan semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai akan semakin rendah. Penelitian (13) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim kerja secara langsung terhadap disiplin. Individu yang memiliki skor iklim organisasi yang tinggi akan memiliki skor disiplin kerja yang tinggi pula. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung iklim organisasi yang baik dapat menumbuhkan kedisiplinan kerja yang baik pula. Berdasarkan uraian dari penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis yang diusulkan, yaitu:

H3: *Iklim organisasi berperan dalam meningkatkan disiplin kerja.*

Penelitian (14) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasional terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian Purba (2016) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi tersebut. Efektivitas persepsi terhadap dukungan organisasi merupakan bagian penting dari disiplin kerja pada suatu organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui peningkatan pada faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi. Berdasarkan uraian dari penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis yang diusulkan, yaitu:

H4: *Perceived organizational support* berperan dalam meningkatkan disiplin kerja.

Penelitian (15) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Surajiyo *et al.* (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu

dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat. Berdasarkan uraian dari penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis yang diusulkan, yaitu: H5: *Disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.*

Iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Semakin positif iklim organisasi maka akan semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai akan semakin rendah. Begitu juga dengan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Berdasarkan uraian dari penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis yang diusulkan, yaitu:

H6: *Iklim organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dimediasi disiplin kerja.*

Terdapat pengaruh yang signifikan antara *perceived organizational support* terhadap disiplin kerja pegawai. Efektivitas persepsi terhadap dukungan organisasi merupakan bagian penting dari disiplin kerja pada suatu organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui peningkatan pada faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi. Begitu juga dengan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Berdasarkan uraian dari penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis yang diusulkan, yaitu:

H7: *Perceived organizational support* berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dimediasi disiplin kerja.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif mengharuskan peneliti untuk menjelaskan bagaimana variabel mempengaruhi variabel yang lain. Jenis penelitian ini adalah *explanatory*. Penelitian *eksplanatori* adalah menjelaskan hubungan sebab akibat dari beberapa variabel melalui pengujian hipotesis. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh iklim organisasi dan *perceived organizational support* terhadap kinerja pegawai. Sedangkan subjek penelitian adalah pegawai Kantor Camat dan Kantor Kelurahan yang berada di lingkungan Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat dan Kantor Kelurahan yang berada di lingkungan Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan sejumlah 126. Sampel yang digunakan adalah 96 pegawai dengan pertimbangan menggunakan rumus slovin. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan skala likert 1-5. Analisis data menggunakan *Structural Equation Model* berbasis varians atau disebut *Partial Least Square (PLS)*.

3. Hasil dan Pembahasan

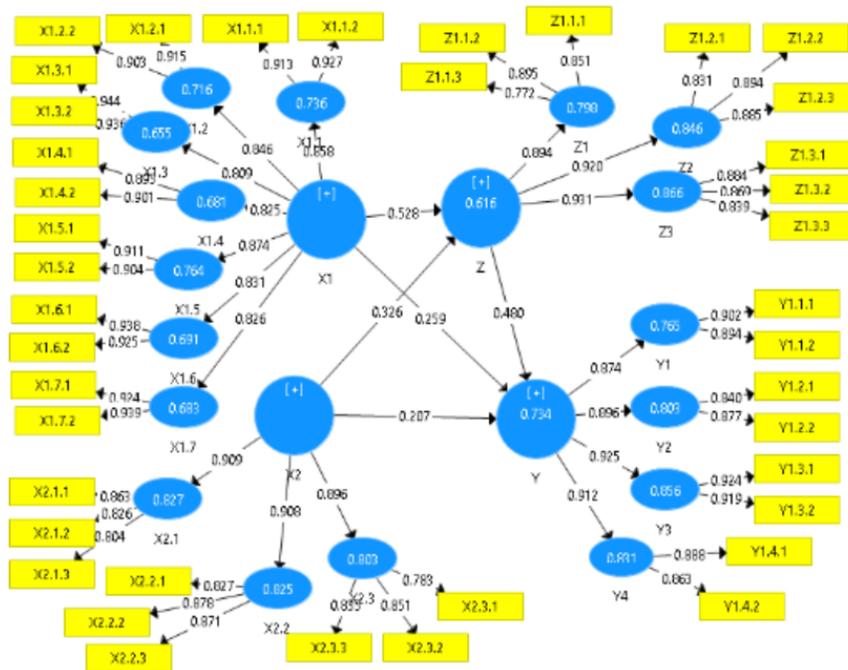
3.1. Hasil

Karakteristik Responden

Sebagian besar responden dari penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki dengan persentase, 54,17% dengan jumlah responden 52 orang. Jumlah ini dapat terbilang lebih mendominasi dari total responden 100%. Sedangkan jenis kelamin wanita memiliki persentase 45,83% dengan jumlah responden 44 orang. Berdasarkan data rentang usia, diketahui bahwa rentang usia 21 - 30 tahun dengan persentase sebesar 14,58% dengan jumlah responden sebanyak 14 orang, rentang usia 31 - 40 tahun sebanyak 30 orang (31,25%), usia 41 - 50 tahun

dengan persentase 28,13% dengan jumlah responden sebanyak 27 orang, rentang usia terakhir antara 51 – 60 tahun sebanyak 25 responden (26,04%). Sedangkan pada tingkat pendidikan, diketahui Pendidikan SMP sebanyak 1 responden (1,04%), yang memiliki Pendidikan SMA sebanyak 42 responden (43,75%), yang memiliki Pendidikan D3 sebanyak 10 responden (10,42%), pendidikan D4/S1 memiliki jumlah responden sebanyak 32 orang (33,33%), dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 11 orang atau 11,46%. Untuk lama bekerja diketahui terdapat 11 responden (11,46%) yang berada pada rentang lama kerja kurang dari 3 tahun, rentang lama kerja 3 tahun s.d 6 tahun dengan persentase 12,5% dengan jumlah responden sebanyak 12 orang, rentang lama kerja > 6 tahun s.d 9 tahun dengan persentase 5,21% dengan jumlah responden sebanyak 5 orang, rentang lama kerja lebih dari 9 tahun dengan persentase 70,83% dengan jumlah responden sebanyak 68 orang.

Outer Model



Gambar 1. Outer Model

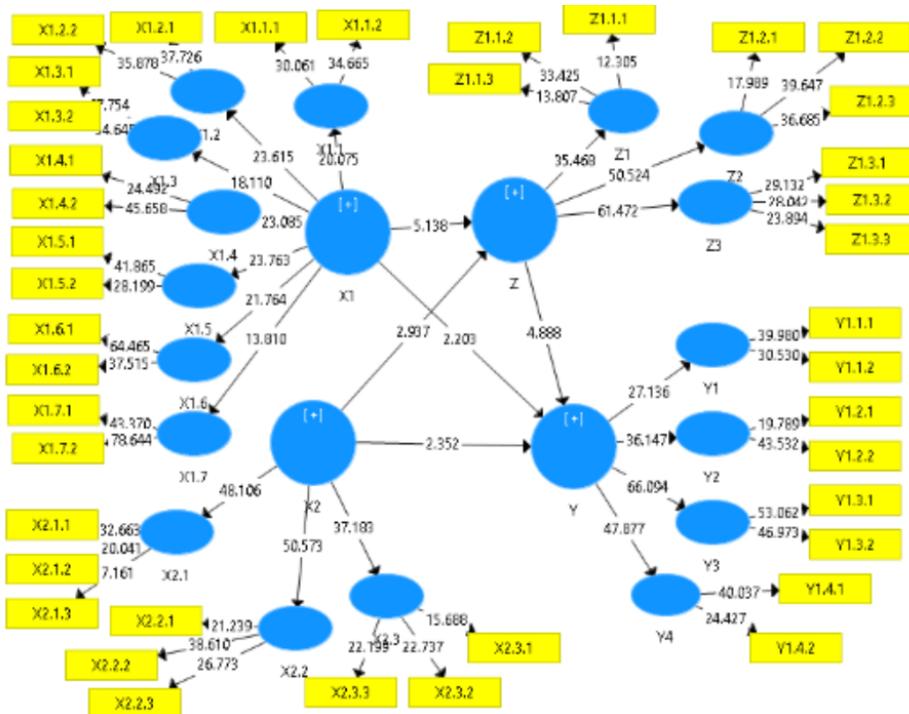
Berdasarkan Gambar 1, diketahui bahwa *discriminant validity* dengan *cross loading* telah memenuhi syarat uji validitas. Adapun *composite reliability* untuk mengetahui uji reliabel, yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Composite Reliability

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1	0,947	0,953
X2	0,907	0,924
Y	0,920	0,935
Z	0,922	0,935

Diketahui dari Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* telah memenuhi syarat reliabel.

Inner Model



Gambar 2. Inner Model

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Pengujian Hipotesis Secara Langsung

Pengaruh Langsung	Original Sample	T Statistic	P Value	Keterangan
X1 -> Y	0,259	2,203	0,028	Signifikan
X2 -> Y	0,207	2,352	0,019	Signifikan
X1 -> Z	0,528	5,138	0,000	Signifikan
X2 -> Z	0,326	2,937	0,003	Signifikan
Z -> Y	0,480	4,888	0,000	Signifikan

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel 2. Pengujian Hipotesis Secara Tidak Langsung dengan Sobel Test

Pengaruh Tidak Langsung	Original Sample	T Statistic	P Value	Keterangan
X1 -> Z -> Y	0,254	4,018	0,000	Signifikan
X2 -> Z -> Y	0,156	2,337	0,020	Signifikan

Sumber: Data Diolah (2022)

3.2. Pembahasan

Pengaruh Variabel Iklim Organisasi terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Bedasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,259. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Iklim Organisasi maka Kinerja Pegawai juga akan semakin

meningkat. hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,028 dengan alpha 0,05 ($0,028 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Penelitian Baizani & Sari (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Permatasari & Ratnawati (2021) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara iklim kerja dengan kinerja karyawan, terutama dalam konteks Indonesia dimana hubungan sosial menjadi prioritas dalam masyarakat. Hal ini mengandung pengertian bahwa manajer harus mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, walaupun bukan hanya hal tersebut yang harus diperhatikan.

Pengaruh Variabel Iklim Organisasi terhadap Variabel Disiplin Kerja

Bedasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,528. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Iklim Organisasi maka Disiplin Kerja juga akan semakin meningkat. hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,000 dengan alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja.

Penelitian Pahlevi & Listiara (2017) menunjukkan ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja. Semakin positif iklim organisasi maka akan semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai akan semakin rendah.

Penelitian Sundari et al. (2019) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim kerja secara langsung terhadap disiplin. Individu yang memiliki skor iklim organisasi yang tinggi akan memiliki skor disiplin kerja yang tinggi pula. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung iklim organisasi yang baik dapat menumbuhkan kedisiplinan kerja yang baik pula

Pengaruh Variabel Perceived organizational support terhadap Variabel Disiplin Kerja

Bedasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Perceived organizational support memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,326. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Perceived organizational support maka Disiplin Kerja juga akan semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,003 dengan alpha 0,05 ($0,003 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja dimana semakin baik Perceived organizational support, maka semakin tinggi Disiplin Kerja. Penelitian Fata (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasional terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian Purba (2016) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi tersebut. Efektivitas persepsi terhadap dukungan organisasi merupakan bagian penting dari disiplin kerja pada suatu organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui peningkatan pada faktor faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Bedasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,480. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,000 dengan alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dimana semakin baik Disiplin Kerja, maka semakin tinggi Kinerja Pegawai.

Penelitian Oley et al. (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Surajiyo et al. (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat.

Pengaruh Variabel Iklim Organisasi terhadap Variabel Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening

Bedasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,254. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Iklim Organisasi maka Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat. hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,000 dengan alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening. Iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja (Pahlevi & Listiara, 2017; Sundari et al. 2019). Semakin positif iklim organisasi maka akan semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai akan semakin rendah. Begitu juga dengan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Oley et al., 2019; Surajiyo et al., 2021). Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Pengaruh Variabel Perceived organizational support terhadap Variabel Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening

Bedasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Perceived organizational support memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,156. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Disiplin Kerja dalam memediasi, maka hubungan Perceived organizational support terhadap Kinerja Pegawai juga akan semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,020 dengan alpha 0,05 ($0,020 < 0,05$)

membuktikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa bahwa variabel Perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening. Terdapat pengaruh yang signifikan antara perceived organizational support terhadap disiplin kerja pegawai (Fata, 2020); Purba, 2016). Efektivitas persepsi terhadap dukungan organisasi merupakan bagian penting dari disiplin kerja pada suatu organisasi. Perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui peningkatan pada faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi. Begitu juga dengan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Oley et al., 2019; Surajiyo et al., 2021). Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

4. Kesimpulan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa secara langsung, semua hubungan variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan. Kemudian, pada uji hipotesis secara tidak langsung, menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu menjadi variabel mediasi yang memiliki sifat partial mediation. Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan metode total sampling tidak sepenuhnya mencerminkan keragaman persepsi dan pengalaman seluruh pegawai di berbagai wilayah dan sektor di Kota Pasuruan, serta keterbatasan pada penggunaan instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert, yang mungkin subjektif dan tergantung pada interpretasi responden. Selain itu, penelitian ini hanya fokus pada Kantor Kecamatan dan Kantor Kelurahan, yang mungkin tidak mencakup dinamika organisasi di lembaga pemerintahan lainnya. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas sampel penelitian ke berbagai sektor pemerintahan dan menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam, seperti wawancara mendalam atau studi kasus, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian masa depan juga dapat mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau faktor lingkungan kerja, untuk memberikan wawasan yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di sektor publik.

Daftar Pustaka

1. Toto MI. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). In 2024. p. 504–18.
2. Nawangsari LC, Siswanti I, Arijanto A, Wahyu M. From Knowledge to Action: Exploring Green Intellectual Capital's Role in Sustainable Organizational Performance for Millennials. *International Review of Management and Marketing*. 2025;15(1):82–90.
3. Rovitia N, Oktaviola H, Sari RS. Hubungan Antara Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*. 2024;2(3).
4. Ardiansyah R, Pracandra AP, Sari DPA, Rahmawati SM, Fajri MA, Nuraini D. Manajemen Sumber Daya Manusia Global dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*. 2024;3(2):42–8.
5. Prabu MA. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2005;
6. Madiistriyatno H, Tunnufus Z. Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan. Indigo Media; 2024.
7. Dirwan D, Ahmad F, Nurul Aqilah A, Shafira AA. Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*. 2024;5(1):251–65.

8. Harmaini H, Antoni E, Agustina R. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Peraturan Perundang-undangan. *Adagium: Jurnal Ilmiah Hukum*. 2024;2(2):108–20.
9. Nurjanah AP, Eko AF. The Effect of Work Ethics and Career Development On Job Satisfaction With Internal Communication As A Moderating. *Azzukhruf: Journal of Management and Business*. 2024;1(1):94–106.
10. Alateeg S, Alhammadi A. The impact of organizational culture on organizational innovation with mediation role of strategic leadership in Saudi Arabia. *Journal of Statistics Applications & Probability*. 2024;13(2):843–58.
11. Yulianingrum NF, Mas'ud M. The Influence of Individual Characteristics and Ethical Behavior on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment. *Journal of Management Research and Studies*. 2024;2(2):364–75.
12. Gayatri TM, Prasilowati SL. The influence of organizational climate and organizational culture on the performance of employees of the tourism and creative economy office of DKI Jakarta province with motivation as an intervening variable. *Jurnal Scientia*. 2024;13(01):481–96.
13. Abdullahi MS, Adieza A, Arnaut M, Nuhu MS, Ali W, Lawal Gwadabe Z. Antecedents of employee performance through perceived organizational support: a moderating role of job satisfaction among employees of SMEs in an emerging economy. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. 2024;
14. Dunan H, Sari SY. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*. 2023;7(2):530–7.
15. Febriani FA, Ramli AH. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. 2023;11(2):309–20.