

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

KANTOR BAPPEDA KABUPATEN CILACAP DENGAN FAKTOR

LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING



Oleh:

ERIKA FADLY ANDANI

NIM 212321046

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI

CILACAP

2025

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR BAPPEDA KABUPATEN CILACAP DENGAN FAKTOR
LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan menyusun skripsi pada Fakultas Ekonomi
Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali

Oleh:

ERIKA FADLY ANDANI

NIM 212321046

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI**

CILACAP

2025

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR BAPPEDA KABUPATEN CILACAP DENGAN FAKTOR
LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Oleh:

ERIKA FADLY ANDANI

NIM 212321046

Disetujui Untuk

Seminar Proposal Pada tanggal:

Pembimbing I

Pembimbing II



Yudi Agus Setiawan, M.M.
NIDN. 0618088701



Elok Ainur Latif, M.M.
NIDN. 0631109002

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
BAPPEDA KABUPATEN CILACAP DENGAN FAKTOR LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Oleh:

ERIKA FADLY ANDANI

NIM 212321046

Disetujui dan Disahkan

- | | | |
|---|----------------------|---------|
| 1. Yudi Agus Setiawan, M.M.
NIDN. 0618088701 | Pembimbing I | (.....) |
| 2. Elok Ainur Latif, M.M.
NIDN. 0631109002 | Pembimbing II | (.....) |
| 3. Syafi'ah, M.M.
NIDN. 0017108405 | Penguji I / Penilai | (.....) |
| 4. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101 | Penguji II / Penilai | (.....) |

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Ekonomi

Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali



Elok Ainur Latif, M.M.

NIDN. 0631109002

NOTA PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Lamp : -

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali

Cilacap

Di Cilacap

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagai mana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi dari saudara:

Nama : Erika Fadly Andani

NIM : 212321046

Fak/Prodi : Ekonomi/Manajemen

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Cilacap Dengan Faktor Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dengan ini kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah kami setuju dan dapat diajukan untuk sidang munaqosah, bersama ini kami kirimkan bersama skripsi tersebut dan semoga dapat dimunaqosahkan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing I



Yudi Agus Setiawan, M.M.

NIDN. 0618088701

Pembimbing II



Elok Ainur Latif, M.M.

NIDN. 0631109002

PENGESAHAN

Skripsi Saudara

Nama : **ERIKA FADLY ANDANI**
NIM : 212321046
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Cilacap dengan Faktor Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening

Telah disidang Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap pada hari / tanggal :

Jum'at, 12 September 2025

Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata 1 (S.1) Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

Cilacap, 12 September 2025

Dewan Sidang

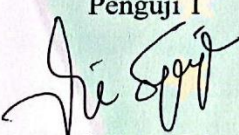
Ketua


Elok Ainur Latif, M.M.
NIDN. 0631109002

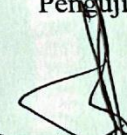
Sekretaris


Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101

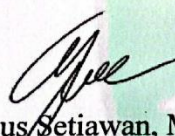
Penguji 1


Syafi'ah, M.M.
NIDN. 0017108405

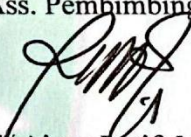
Penguji 2


Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101

Pembimbing


Yudi Agus Setiawan, M.M.
NIDN: 0618088701

Ass. Pembimbing


Elok Ainur Latif, M.M.
NIDN. 0631109002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi


Mutia Pamikatsih, M.E.Sy.

NIDN. 0631058803



NOTA KONSULTAN

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Lamp : -

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Nahdlatul Ulama
Al-Ghazali Cilacap
Di –
Cilacap

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagai mana mestinya, maka konsultan berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Erika Fadly Andani
NIM : 212321046
Fakultas/Prodi : Manajemen Ekonomi
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Kantor Bappeda Kabupaten Cilacap Dengan Faktor
Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap untuk memenuhi sebagai syarat memperoleh gelar Strata Satu (S-1).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Cilacap, 19 September 2025



Elok Ainur Latif, M.M.

NIDN. 0631109002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Erika Fadly Andani

NIM : 212321046

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah asli karya saya, bukan hasil plagiarisme atau hasil tulisan orang lain atau karangan orang lain yang seolah-olah hasil karya saya sendiri, melainkan hal-hal yang telah saya uraikan dengan jelas dalam naskah saya dan tercantum dalam daftar pustaka saya.

Saya memahami sepenuhnya bahwa apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan hasil plagiarisme, maka saya akan menanggung akibatnya, yaitu sanksi akademis yang menjadi tanggung jawab saya sebagai penyusun dasar penyelesaian skripsi ini.

Cilacap, 12 Juni 2025

Yang membuat pernyataan


Erika Fadly Andani

212321046

MOTTO

يُسِّرَ الْعُسْرَ مَعَ فَإِنَّ

”Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah:5)

“Setetes keringat orang tuaku yang keluar, ada seribu langkahku untuk maju”

“Pendidikan adalah senjata paling ampuh yang bisa mengubah dunia. Jadilah pembelajar sepanjang hayat dan teruslah berkontribusi untuk kemajuan bangsa dan umat manusia”

(B.J Habibie)

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

(Boy Candra)

PERSEMBAHAN

Dengan rendah hati dan rasa terima kasih kepada Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kepada Cinta pertama dan panutanku, beliau Bapak Robi Darwis Azikin.
Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan, dan semangat serta selalu mengajarkan kebaikan dalam hidup penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Sehat selalu dan panjang umur karena bapak harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.
2. Kepada pintu surgaku, Ibu Ratna. Beliau sangat berperan penting dalam proses menyelesaikan program studi ini, beliau yang mengajarkan banyak hal dari saya lahir hingga sebesar sekarang, beliau juga selalu mengajarkan saya bahwa betapa pentingnya seorang perempuan berpendidikan agar kelak dapat menjadi ibu yang cerdas untuk anak-anaknya. Mama terimakasih untuk semangat yang diberikan, serta doa yang mama panjatkan untuk saya yang selalu mengiringi langkah saya. Penulis yakin 100% bahwa doa mama yang telah banyak menyelamatkan saya dalam menjalani hidup.
3. Kepada cinta kasihku, kedua kakak saya, Muh. Akbar Ibrahim S.AP. Eka Rahmat Dhani. Terimakasih sudah ikut serta dalam proses adikmu ini dalam menempuh pendidikan selama ini. Terimakasih atas semangat, doa

dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis. Tumbuh dan terus berprogreslah menjadi versi paling hebat kakak-kakakku.

4. Kepada adik bungsuku tercinta, Edwin Anugrah Firdaus. Terimakasih sudah turut serta dalam mendukung hal-hal kecil, mendoakan dan memotivasi penulis untuk terus semangat menyelesaikan pendidikan ini.
5. Kepada Dosen pembimbing saya yang memandu dengan penuh kesabaran dan ketelitian telah membimbing saya dalam menyusun dan menyempurnakan skripsi ini. Terimakasih atas waktu, ilmu, perhatian dan dorongan dari bapak dan ibu sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin.
6. Kepada seluruh Dosen dan civitas Akademika Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap yang telah memberikan pengetahuan, pengalaman, dan kesempatan untuk bisa berkembang selama masa studi.
7. Kepada Kharisma Nur Khasanah S.M. Teman penulis di bangku perkuliahan yang selalu kebersamai dalam empat tahun ini, terimakasih atas segala bantuan, waktu, support, dan kebaikan yang diberikan kepada penulis banyak membantu penulis dari maba hingga dalam proses penulisan naskah ini.
8. Kepada teman angkatan 21. Terimakasih telah menjadi keluarga yang selalu mendukung satu sama lain.
9. Terakhir, terimakasih untuk diriku sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Untuk kamu, yang mungkin tidak sempurna vii tapi selalu mau belajar dan berjuang. Terimakasih karena tidak

menyerah, dan sudah menepati janji kepada diri sendiri untuk mengakhiri apa yang telah dimulai. Terimakasih karena kamu telah melewati hari hari yang rumit dan melelahkan tapi tetap memilih untuk bangkit untuk menulis, membaca dan terus berproses. Kamu tidak harus menjadi yang terbaik, tapi kamu sudah cukup karena kamu tidak menyerah. Semoga ini bukan akhir, tapi awal dari perjalanan panjang menuju sebuah impian. Tetap percaya pada diri sendiri, dan jangan lupa setiap usaha sekecil apapun adalah bagian dari kemenangan.

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan terima kasih dan puji syukur kepada Allah SWT atas anugerah dan kasih sayang-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Cilacap dengan Faktor Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Tak lupa sholawat dan salam disampaikan kepada sosok panutan kita junjungan kita Nabi Muhammad saw beserta keluarganya, sahabatnya dan bagi seluruh umatnya, dan Semoga kita menjadi umat yang akan menerima kebaikannya esok hari di hari kiamat. Aamiin.

Salah satu syarat untuk penyusunan skripsi ini adalah memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi di Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

Dalam tahapan penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, petunjuk, serta bantuan dari berbagai pihak. Karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Dr. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., selaku Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
2. Ibu Mutia Pamikatsih, M.E.Sy., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
3. Ibu Elok Ainur Latif, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen, atas izin dan arahnya selama proses perkuliahan dan prnyusunan skripsi.

4. Bapak Yudi Agus Setiawan, M.M., selaku dosen pembimbing I dan Ibu Elok Ainur Latif, M.M., selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dengan penuh kesabaran, memberikan masukan, dan membantu penulis memahami arah penelitian secara menyeluruh.
5. Bapak Ir. Sujito, M.Si. sebagai Pembina Utama Muda serta seluruh jajaran kepegawaian Bappeda Kabupaten Cilacap yang telah menyetujui dan memberikan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
6. Kedua orang tua dan keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan moral, doa dan semangat tanpa henti.
7. Teman seperjuangan yang selalu mendukung dan memotivasi selama proses penulisan berlangsung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dalam hal isi dan penyajian. Oleh karena itu, penulis terbuka untuk kritik dan saran yang membantu mereka memperbaiki karya mereka di masa depan.

Akhir kata, penulis ingin jika skripsi ini bisa membantu pembaca serta dapat menjadi tambahan referensi di bidang manajemen sumber daya manusia.

Cilacap, 12 Juni 2025

Erika Fadly Andani
212321046

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bappeda Kabupaten Cilacap. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dan uji Sobel. Populasi penelitian adalah pegawai Bappeda Kabupaten Cilacap, dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden yang diambil menggunakan teknik *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling* yang dihitung menggunakan rumus *Slovin*.. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), uji koefisien determinasi (R^2), dan uji Sobel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung = 3,175 > t-tabel dan sig. = 0,002. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung = 3,053 > t-tabel dan sig. = 0,003. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-hitung = 24,486 > F-tabel dan sig. = 0,000. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,441 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 44,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Hasil uji Sobel menghasilkan nilai Z-hitung = 2,235 > 1,96 dan sig. = 0,025, yang berarti lingkungan kerja memediasi secara signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan lebih efektif dalam mendorong kinerja pegawai apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, pihak manajemen Bappeda Kabupaten Cilacap disarankan untuk terus memperkuat budaya disiplin serta menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Variabel Intervening.

SUMMARY

This study aims to analyze the effect of work discipline on employee performance with the work environment as an intervening variable at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Cilacap Regency. The research employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis and the Sobel test. The population consisted of employees of Bappeda Cilacap, with a total sample of 65 respondents selected using a probability sampling technique with a simple random sampling approach, calculated using Slovin's formula. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using partial t-tests, simultaneous F-tests, the coefficient of determination (R^2), and the Sobel test.

The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance (t -statistic = 3.175 > t -table, p = 0.002). The work environment has a positive and significant effect on employee performance (t -statistic = 3.053 > t -table, p = 0.003). Simultaneously, work discipline and work environment significantly affect employee performance (F -statistic = 24.486 > F -table, p = 0.000). The coefficient of determination (R^2) of 0.441 indicates that work discipline and work environment explain 44.1% of the variation in employee performance, while the remaining percentage is influenced by other factors. The Sobel test result shows a Z -statistic of 2.235 > 1.96 and p = 0.025, indicating that the work environment significantly mediates the effect of work discipline on employee performance.

Based on these findings, it can be concluded that improving work discipline will be more effective in enhancing employee performance if supported by a conducive work environment. Therefore, the management of Bappeda Cilacap is advised to strengthen the culture of discipline and maintain as well as improve the quality of the work environment.

Keywords: *Work discipline, Work environment, Employee performance, Intervening variable.*

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR TABEL	22
DAFTAR GAMBAR	24
BAB I.....	26
PENDAHULUAN	26
A. Latar Belakang Masalah.....	26
C. Tujuan Penelitian	35
E. Manfaat penelitian.....	36
1. Manfaat Teoritis	36
2. Manfaat praktis	37
BAB II.....	Error! Bookmark not defined.
TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	Error! Bookmark not defined.
A. Telaah Pustaka	Error! Bookmark not defined.
1. Teori Goal Setting (<i>Goal Setting Theory</i>).....	Error! Bookmark not defined.
2. Relevansi <i>Goal Setting Theory</i> terhadap Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai.....	Error! Bookmark not defined.
B. Pengembangan Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
1. Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.

2.	Kerangka Berfikir.....	Error! Bookmark not defined.
3.	Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III		Error! Bookmark not defined.
METODE PENELITIAN.....		Error! Bookmark not defined.
A.	Desain Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.	Waktu dan Lokasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2.	Jadwal Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.	Sumber Data.....	Error! Bookmark not defined.
a.	Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
1.	Kuisisioner atau angket.....	Error! Bookmark not defined.
2.	Dokumentasi.....	Error! Bookmark not defined.
b.	Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
1.	Uji Instrumen	Error! Bookmark not defined.
2.	Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
3.	Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.	Koefisien Determinasi (R^2)	Error! Bookmark not defined.
BAB IV		Error! Bookmark not defined.
HASIL DAN PEMBAHASAN		Error! Bookmark not defined.
A.	Deskripsi Data Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2.	Visi dan Misi Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
3.	Karakteristik Responden.....	Error! Bookmark not defined.
A.	Analisis Data	Error! Bookmark not defined.

1. Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
2. Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
c. Uji Heterokedastisitas	Error! Bookmark not defined.
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
a. Uji Koefisien Determinasi (R Square)	Error! Bookmark not defined.
b. Uji	Error! Bookmark not defined.
c. Uji T (Jalur mediasi).....	Error! Bookmark not defined.
e. Analisis Regresi Linear Berganda	Error! Bookmark not defined.
4. Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
a. Uji Sobel (Uji Mediasi)	Error! Bookmark not defined.
C. Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB V.....	Error! Bookmark not defined.
PENUTUP	Error! Bookmark not defined.
A. KESIMPULAN.....	Error! Bookmark not defined.
B. SARAN.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Ringkasan Indikator Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Cilacap tahun 2018-2022	28
Tabel 1. 2 Jam kerja dan hari kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Cilacap.....	31
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3. 1 Jadwal pelaksanaan kegiatan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Bappeda Kabupaten Cilacap Tahun 2025.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 4 Skala Likert	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.1 Distribusi responden berdasarkan usia.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Distribusi responden berdasarkan jabatan	Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 5 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7 Uji Validitas kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 11 Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 12 Uji Multikolinearitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 13 Uji F (Simultan).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 14 Uji Koefisien Determinasi (R Square)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 15 Uji T.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 16 Uji T (Jalur Mediasi).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 1 Maps Bappeda Kabupaten Cilacap....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 3 Scatterplot Uji Heterokedastisitas	Error! Bookmark not defined.

\

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 5. 1 Kuesioner.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 5. 2 Hasil Output SPSS	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 5. 3 Dokumentasi Responden dan Peneliti	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan menjadi faktor utama penentu efektivitas dan kelangsungan operasional. Keberadaan tenaga kerja yang kompeten mendorong organisasi beroperasi secara optimal, meskipun faktor pendukung lain tersedia. Di era perubahan dan inovasi yang cepat, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama keberhasilan organisasi karena kinerja pegawai sangat bergantung pada kompetensi dan pemahaman

mereka terhadap tugas yang diemban. Oleh karena itu, pegawai sebagai bagian integral dari SDM perlu mendapatkan perhatian khusus melalui pembinaan dan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan. Untuk mewujudkan hal tersebut, organisasi dituntut merancang dan melaksanakan program peningkatan kapasitas SDM secara sistematis, guna membentuk tenaga kerja yang profesional dan berintegritas tinggi. Menurut Khaeruman dkk. (2023), sumber daya manusia yang terkelola dengan baik akan berkontribusi secara signifikan terhadap keberlanjutan perusahaan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dalam jangka waktu tertentu. Kinerja mencerminkan pelaksanaan tugas oleh pegawai, yang biasanya dijadikan dasar dalam menilai kinerja individu maupun organisasi. Dalam konteks tersebut, kinerja pegawai menjadi aspek krusial yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain jumlah pekerjaan yang diselesaikan, pemahaman terhadap tugas, kemampuan bekerja sama dalam tim, kreativitas, dan inisiatif. Menurut Caraka & Azis (2024), kinerja yang optimal merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Lestari & Adji (2023), Kelima indikator tersebut merupakan aspek utama dalam mengukur efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

Namun demikian, kinerja pegawai di lingkungan Bappeda Kabupaten Cilacap belum sepenuhnya menunjukkan hasil yang optimal. Berdasarkan data Renstra Bappeda Kabupaten Cilacap tahun 2023-2026, terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi target kinerja yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan (gap) antara harapan dan realisasi capaian kinerja pegawai.

Tabel 1. 1 Ringkasan Indikator Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Cilacap tahun 2018-2022

No	Indikator	Target 2022(%)	Realisasi 2022(%)	keterangan
1.	Presentase aparatur perencana yang memiliki kompetensi	100	87	Belum tercapai
2.	Persentase realisasi program tahunan	100	81,38	Mengalami penurunan
3.	Persentase inovasi daerah yang ditindaklanjuti	100	17,24	Sangat rendah
4.	Persentase riset daerah yang ditindaklanjuti	100	79,20	Belum optimal

Sumber: Renstra Bappeda Kabupaten Cilacap 2023-2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa capaian kinerja pegawai masih belum sepenuhnya optimal, terutama dalam aspek kompetensi, produktivitas tahunan, kreativitas, dan inisiatif. Gap ini mencerminkan

adanya hambatan dalam penyelesaian tugas serta pencapaian target kerja pegawai, yang menimbulkan kebutuhan akan analisis lebih lanjut terkait faktor-faktor penyebabnya.

Salah satu faktor yang diyakini memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki peran yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Wulandari & Nurhayati (2023), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, maupun masyarakat dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh kantor dan organisasi. Sikap disiplin mencerminkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas serta kepatuhan terhadap norma yang berlaku. Sehingga menciptakan keteraturan dan meningkatkan produktivitas di lingkungan kerja. Salah satu ukuran kinerja yang baik dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan yang tinggi (Adolph, 2023).

Dengan disiplin yang baik, hubungan kerja menjadi lebih harmonis, lingkungan kerja lebih nyaman, serta produktivitas meningkat. Kedisiplinan yang konsisten juga membangun kepercayaan organisasi terhadap pegawai, yang dapat membuka peluang karir lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai melaksanakan tugas-tugas mereka setiap hari (Handoko *dkk* 2021). Jika lingkungan kerja mendukung, hal ini akan menciptakan rasa aman dan memungkinkan

pegawai untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja juga dapat memengaruhi perasaan pegawai. Ketika pegawai merasa nyaman dengan tempat kerjanya, maka akan lebih puas dan dapat melakukan aktivitas dengan lebih efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2021), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik mencakup kondisi yang dapat dilihat dan dirasakan secara langsung, seperti fasilitas, peralatan, suhu, pencahayaan, kebisingan, dan kebersihan, yang semuanya berpengaruh pada kenyamanan dan produktivitas pegawai. Lingkungan non fisik berkaitan dengan aspek sosial dan emosional, termasuk interaksi antar pegawai, atasan, dan budaya organisasi. Lingkungan non fisik yang positif mendukung kolaborasi dan komunikasi yang baik, berpengaruh pada kepuasan dan kinerja pegawai. Kedua jenis lingkungan ini saling berkaitan dan sangat memengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai.

Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Cilacap (Bappeda) merupakan lembaga eksekutif yang mendukung penyelenggaraan pemerintahan dalam fungsi perencanaan, penelitian, dan pengembangan, serta bertanggung jawab kepada daerah sebagai kelompok kerja. Bappeda Kabupaten Cilacap dibentuk berdasarkan peraturan daerah kabupaten cilacap nomor 9

tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kabupaten cilacap. Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi Bappeda Kabupaten Cilacap diatur dalam Peraturan Bupati Cilacap nomor 163 tahun 2021.

Dalam instansi Bappeda setiap kehadiran dan kepulangan pegawai diwajibkan absen menggunakan *fingerprint recognition* yang telah menjadi fasilitas di instansi Bappeda yang terhubung langsung dengan penanggung jawab absensi dan tersambung juga di Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Cilacap. Berikut jadwal jam kerja dan hari kerja para pegawai Bappeda Kabupaten Cilacap pada tabel 1.1

Tabel 1. 2 Jam kerja dan hari kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Cilacap

Hari kerja	Jam kerja
Senin-Jumat	07:00 - 16:00
Melaksanakan apel pagi	07:00 - 07:30
Istirahat	12.00 - 13.00

Sumber: Bappeda Kabupaten Cilacap

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pihak kasubbag divisi sekretariat di instansi Bappeda Kabupaten Cilacap, Mengenai disiplin kerja, peneliti menemukan fakta bahwa pegawai yang melakukan absensi sebelum jam bekerja sesuai dengan jadwal shift yang telah ditentukan. Instansi Bappeda berupaya menerapkan berbagai kebijakan agar pegawai menaati jadwal kerja,

termasuk pemberian hari libur pada Sabtu dan Minggu, kecuali dalam kondisi lembur untuk penyelesaian pekerjaan mendesak. Meskipun demikian, masih ditemukan pegawai yang melakukan absensi sebelum jam kerja berakhir dan meninggalkan kantor lebih awal.

Meskipun disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja, kedisiplinan pegawai tidak selalu menjamin hasil kerja yang optimal apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup faktor fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, ventilasi, serta ketersediaan sarana kerja, dan faktor nonfisik seperti hubungan antarpegawai, dukungan atasan, dan budaya organisasi yang sehat. Apabila lingkungan kerja mendukung, kedisiplinan yang sudah dimiliki pegawai akan lebih mudah diwujudkan dalam bentuk produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja. Sebaliknya, dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman atau tidak mendukung, kedisiplinan pegawai berpotensi menurun sehingga kinerja tidak tercapai secara optimal. Dengan demikian, lingkungan kerja dipandang sebagai variabel yang menjembatani hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Kondisi lingkungan kerja Bappeda Kabupaten Cilacap juga telah mengalami berbagai perbaikan, seperti penambahan fasilitas gedung baru, komputer, pendingin ruangan (AC), dispenser, seragam

kerja serta akses jaminan pensiun di luar BPJS ketenagakerjaan. Meskipun demikian, masih ditemukan pegawai yang tidak bekerja secara optimal meskipun fasilitas telah ditingkatkan. Penurunan kinerja ini tidak selalu berkaitan dengan keterbatasan sarana dan prasarana, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi individu, seperti masalah pribadi yang terbawa ke tempat kerja. Sejalan dengan pendapat Sitinjak (2021), lingkungan kerja yang kondusif, yang meliputi fasilitas yang memadai serta hubungan yang harmonis antara pegawai dan atasan dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai.

Menurut Saputra (2021), lingkungan kerja dalam suatu organisasi memiliki peran krusial dalam mendukung kelancaran kinerja pegawai. Lingkungan yang baik dan sesuai dapat menciptakan kenyamanan bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Goal Setting Theory* atau teori penetapan tujuan yang dikembangkan oleh Edwin A. Locke (1986) dalam Nyoman Indriyani *dkk.*, 2023), teori ini juga menyatakan bahwa tujuan yang spesifik, dan menantang dapat mengarahkan perilaku kerja individu sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dalam organisasi. Dalam penelitian ini, Disiplin

Kerja dipandang sebagai bentuk penetapan tujuan yang dapat memengaruhi Kinerja Pegawai, dengan Lingkungan Kerja sebagai faktor yang memediasi hubungan tersebut.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengulas tentang hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, serta peran lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas. Menurut Asrul Hendrawan Karabi (2024), mengatakan disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja individu. Kendati demikian, kajian yang secara spesifik menempatkan lingkungan kerja sebagai variabel perantara dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja, khususnya di lingkungan instansi pemerintahan daerah seperti Bappeda Kabupaten Cilacap, masih sangat terbatas. Sementara itu, berdasarkan kondisi nyata di lapangan, terlihat bahwa penerapan kedisiplinan dan penyediaan fasilitas kerja belum sepenuhnya menjamin peningkatan kinerja pegawai apabila tidak disertai dengan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, penelitian ini dianggap perlu untuk dilakukan guna mengisi celah tersebut dalam kajian ilmiah, sekaligus memberikan masukan praktis melalui analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan mempertimbangkan peran Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam

hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Pegawai dengan disiplin tinggi tidak selalu menunjukkan kinerja optimal apabila bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun sosial, dapat meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Cilacap Dengan Faktor Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Cilacap?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Cilacap?
3. Apakah lingkungan kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penulis dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi Bappeda Kabupaten Cilacap.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Cilacap.
3. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Cilacap.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini berfokus pada tiga variabel utama, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas pertama adalah *disiplin kerja* (X1), dan variabel bebas kedua adalah *lingkungan kerja* (Z) yang juga berperan sebagai *variabel intervening*. Sementara itu, *kinerja pegawai* (Y) berfungsi sebagai variabel terikat. Objek penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Bappeda Kabupaten Cilacap yang menjadi responden dalam pengumpulan data melalui metode survei.

Dalam ruang lingkup penelitian ini memiliki beberapa batasan penelitian yang berguna untuk menghindari perluasan masalah yang dibahas, yaitu diantaranya:

1. Penelitian ini berfokus pada pengaruh *disiplin kerja* dan *lingkungan kerja* terhadap *kinerja pegawai* di Bappeda Kabupaten Cilacap.

2. Penelitian ini hanya melibatkan sampel pegawai yang bekerja di Bappeda Kabupaten Cilacap yang terlibat langsung dalam operasional dan perencanaan kerja instansi.
3. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran *kuisisioner* kepada pegawai yang menjadi sampel penelitian.

E. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis memberikan informasi mengenai konsep-konsep maupun teori-teori terhadap ilmu pengetahuan. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan informasi maupun sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep produktivitas pada instansi Bappeda Kabupaten Cilacap.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan tentang seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel intervening sehingga dapat menjadi referensi untuk mencapai tujuan bersama yang lebih baik.

b. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana atau media belajar bagi peneliti untuk mengidentifikasi, menganalisis, menambah wawasan dan pengetahuan serta mengevaluasi teori dengan praktik di dalam organisasi atau instansi.