

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek/subyek Penelitian**

##### **1. Obyek Kantor Balai Desa Sambong**

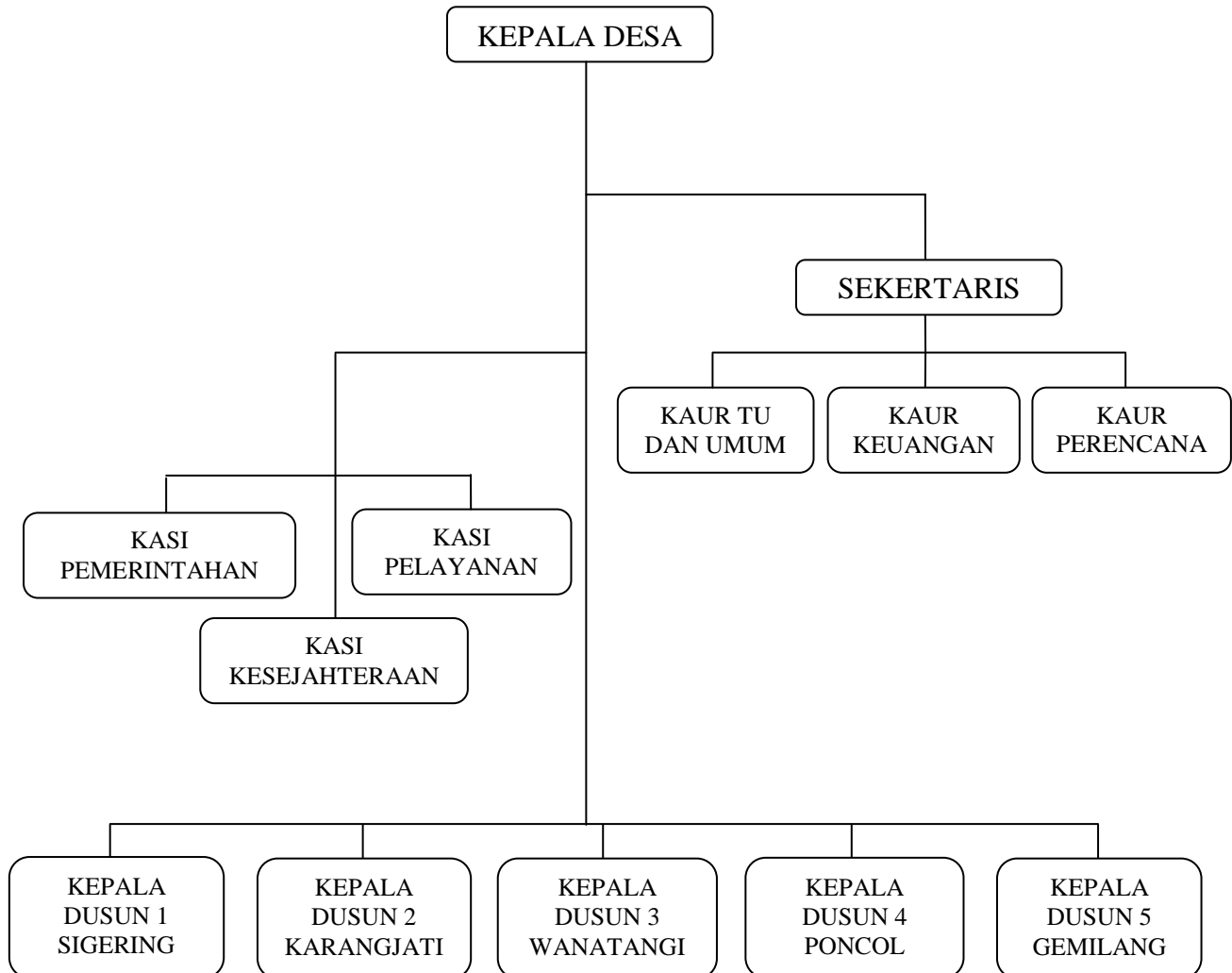
Kelurahan Sambong sebagai salah satu bagian unit kerja organisasi yang merupakan perangkat Kecamatan Punggelan, memiliki ciri dan karakteristik sebagai desa menjadi kelurahan baik di lihat dari perspektif territorial, kehidupan, ekonomi, sosial dan lingkungan. Kelurahan Sambong berdiri pada tahun 1886 dengan luas tanah 588,321000 ha.

Kelurahan Sambong merupakan salah satu Kelurahan di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara yang merupakan unsur pemerintahan yang memiliki kedudukan strategis serta merupakan ujung tombak dalam pembinaan wilayah baik dalam bidang pemerintahan, kemasyarakatan, dan keamanan ketertiban. Pemerintah Kelurahan Sambong masuk sebagai unit kerja Pemerintah Kecamatan Punggelan mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam pelayanan kepada dinas tingkat kecamatan tingkat kabupaten lembaga tingkat kelurahan merupakan masyarakat secara langsung. Maksudnya pelayanan yang diberikan oleh pegawai dikantor balai desa sambong adalah masyarakat desa sambong secara langsung.

Desa Sambong terletak di antara sebelah barat berbatasan dengan Purbalingga, sebelah utara berbatasan dengan Desa Kecepit, sebelah timur berbatasan dengan Desa Tribuana, dan sebelah selatan berbatasan dengan Desa Badamita. Desa Sambong sendiri terdiri atas 5 dusun. Dusun Sigering terdiri dari 7 dukuh, yaitu dukuh 1.2.3.4.5.6 dan 7, Dusun Karang jati terdiri dari 5 dukuh, yaitu dukuh 1,2,3,4,dan 5, Dusun Wanatangi terdiri dari 5 dukuh, yaitu dukuh 1,2,3,4 dan 5, Dusun Poncol terdiri dari 4 dukuh, yaitu dukuh 1,2,3 dan 4, Dusun Gemilang terdiri dari 5 dukuh, yaitu dukuh 1,2,3,4 dan 5.

Potensi sumber daya alam desa Sambong merupakan daerah yang selain sebagian agraria juga merupakan daerah hujan tropis. Selain itu desa Sambong juga memiliki potensi sumber daya alam yang antara lain menghasilkan berbagai hasil pertanian : padi, jagung, ketela, kelapa, pisang, petai, jengkol, lada, albasia,batu pecah. Di samping sumber daya alam, Desa Sambong juga memiliki potensi di bidang usaha kecil dan menengah berupa pabrik tapioka.

## 1. Struktur Pegawai



## 2. Jabatan / Status kerja

No	NAMA	JABATAN	Status Kerja
1	Siswanto	Kepala Desa	Aktif
2	Haryono	Sekretaris Desa	Aktif
3	Sri Hartati	Kasi Pemerintahan	Aktif
4	Sugeng	Kasi Kesejahteraan	Aktif
5	Eko Wahyu Widodo	Kasi Pelayanan	Aktif
6	Suko Abdi	Kaur Tu dan Umum	Aktif
7	Mundofik	Kaur Keuangan	Aktif
8	Joko Purnomo	Kaur Perencanaan	Aktif
9	Muslihudin	Kepala Dusun 1	Aktif
10	Ali masngudin	Kepala Dusun 2	Aktif
11	Sugiono Al Solichun	Kepala Dusun 3	Aktif
12	Abdul Khadis	Kepala Dusun 4	Aktif
13	Bejo Utomo	Kepala Dusun 5	Aktif
14	Amruloh	Ketua BPD	Aktif
15	Amin Sutarno	Wakil Ketua BPD	Aktif
16	Badri Rianto	Sekretaris BPD	Aktif
17	Sumarno	Anggota BPD	Aktif
18	Bamin Budiantoo	Anggota BPD	Aktif
19	Taryono	Anggota BPD	Aktif
20	Paimin Priyatna	Anggota BPD	Aktif
21	Wahyudi	Anggota BPD	Aktif
22	Imam Setyo Budi	Anggota BPD	Aktif
23	Noto Suwignyo	Anggota BPD	Aktif
24	Khafid Mulyono	Anggota BPD	Aktif
25	Imam Purwanto	Ketua LP3M	Aktif
26	Darmawan	Wakil Ketua LP3M	Aktif
27	Arip Nurhasim	Sekertais LP3M	Aktif
28	Ali Misno	Bendahara LP3M	Aktif
29	Muhdi	Anggota LP3M	Aktif
30	Sri Indaryati	Anggota LP3M	Aktif
31	Parsini	Anggota LP3M	Aktif
32	Nuryahman	Anggota LP3M	Aktif
33	Nur Mugianto	Anggota LP3M	Aktif
34	Sakiman	Anggota LP3M	Aktif
35	Saryo	Anggota LP3M	Aktif
36	Muhammad Sodikun	Anggota LP3M	Aktif
37	Mukson Abdul Jalil	Anggota LP3M	Aktif
38	Karya Utama	Anggota LP3M	Aktif

### 3. Visi dan Misi Kantor Balai Desa Sambong

#### a. Visi

Terwujudnya masyarakat yang mandiri dan bermartabat menuju masyarakat sejahtera yang beriman dan bertaqwa.

#### b. Misi

- 1) Menata aparatur pemerintahan desa Sambong sehingga dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok masing-masing.
- 2) Membina dan menciptakan kerukunan masyarakat desa Sambong secara kelompok dan mandiri.
- 3) Meningkatkan peran serta pemuda dan remaja dibidang pembangunan, olahraga, seni, dan kemasyarakatan.
- 4) Meningkatkan dan memotivasi keagamaan terutama kegiatan muslimin dan muslimat desa Sambong.
- 5) Meningkatkan sarana dan prasarana umum sesuai dengan aspirasi masyarakat yang dituangkan dalam dokumen rencana pembangunan jangka menengah desa (RPJM Desa)

### 4. Hasil Penyebaran Kuisisioner

Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara yang berjumlah 38 orang. Dalam pelaksanaan teknis lapangan yang telah dilakukan survei dan kemudian kuisisioner disebarkan kepada responden secara langsung di Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara. Penyebaran

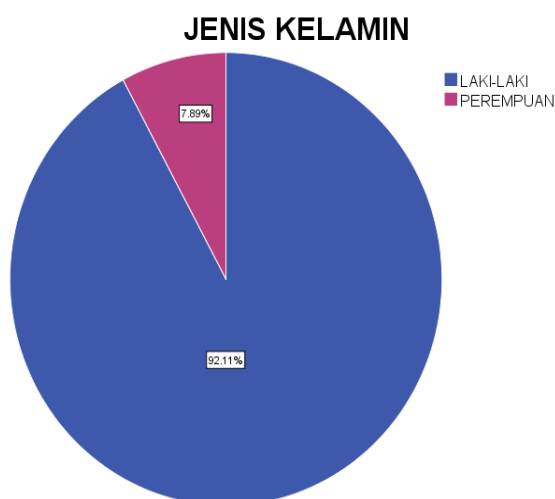
kuisisioner dilakukan selama 2 hari pada hari Sabtu dan Senin tanggal 9 dan 11 Januari 2017 dilakukan pada pagi hari sampai malam hari yang berjumlah 38 responden.

## B. Hasil Karkteristik Responden

Pada penyebaran kuisisioner total responden yang diolah sebanyak 38 responden, hasil penelitian karakteristik responden menunjukkan data sebagai berikut :

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 38 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar 4.1



*Sumber : data diolah*

**Gambar 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden laki-laki berjumlah 92.11% atau 35 orang, sementara responden perempuan berjumlah 7,89% atau 3 orang.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 38 responden diperoleh data tentang pendidikan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada gambar 4.2.



*Sumber : data diolah*

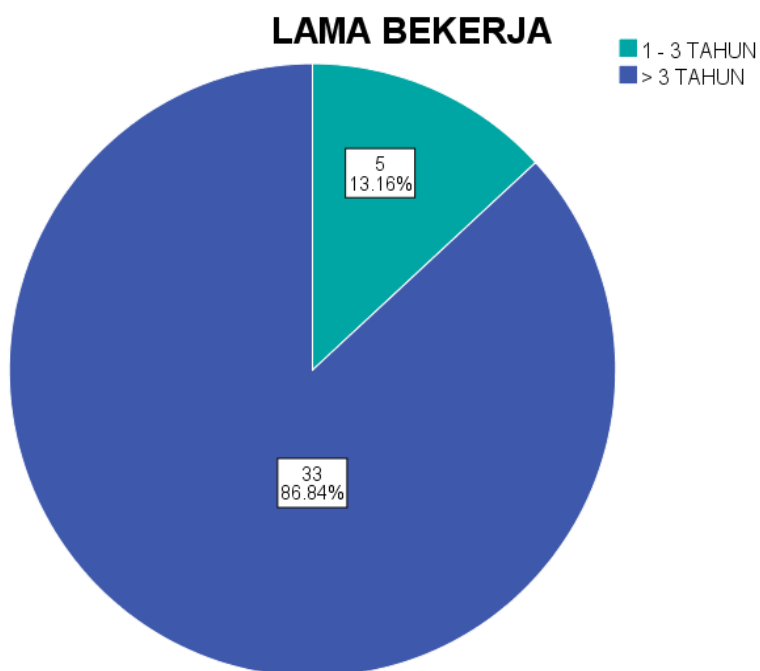
**Gambar 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa karakteristik tingkat pendidikan responden karyawan untuk tingkat SD berjumlah 7.89% atau 3 orang, SMP berjumlah 26.32% atau 10 orang,

SMA/Sederajat berjumlah 31.58% atau 12 orang, Sarjana berjumlah 34.21% atau 13 orang.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 38 responden diperoleh data tentang masa kerja responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada gambar 4.3.



*Sumber : data diolah*

**Gambar 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden yang telah bekerja <1 tahun berjumlah 0% atau 0 orang,



responden yang telah bekerja 1-3 tahun berjumlah 13.16% atau 5 orang, karakteristik responden yang telah bekerja >3 tahun berjumlah 86.84% atau 33 orang.

### C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data harus memenuhi persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas. Berikut hasil uji kualitas instrumen dan data :

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas pada dasarnya berfungsi untuk menguji sejauh mana alat ukur yang digunakan mampu mengukur indikator atau variabel yang akan diteliti. Terdapat 21 pernyataan yang mewakili setiap variabel untuk diuji kualitasnya. Pengujian kualitas instrumen diolah menggunakan SPSS dengan ketentuan instrumen dapat dikatakan valid bila memiliki nilai koefisien korelasi  $< 0,05$ . Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1	0,589	0,000	Valid
	X2	0,684	0,000	Valid
	X3	0,808	0,000	Valid
	X4	0,685	0,000	Valid
	X5	0,728	0,000	Valid
	X6	0,608	0,000	Valid
	X7	0,737	0,000	Valid
	X8	0,689	0,000	Valid

*Sumber data : lampiran 4*

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja	X1	0,779	0,000	Valid
	X2	0,748	0,000	Valid
	X3	0,785	0,000	Valid
	X4	0,835	0,000	Valid
	X5	0,787	0,000	Valid

sumber data : lampiran 5

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Kinerja	Y1	0,702	0,000	Valid
	Y2	0,651	0,000	Valid
	Y3	0,757	0,000	Valid
	Y4	0,660	0,000	Valid
	Y5	0,674	0,000	Valid
	Y6	0,794	0,000	Valid
	Y7	0,827	0,000	Valid
	Y8	0,884	0,000	Valid

Sumber data : lampiran 6

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dengan menggunakan SPSS, dari keseluruhan item pernyataan yang berjumlah 21 pernyataan yang mewakili setiap variabel yang diujikan dinyatakan valid dengan signifikansi  $P < 0,05$

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau

variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,06 ( $\alpha > 0,06$ ). Hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.7. Sebagai berikut

**Tabel 4.4**  
**Hasil uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,850	Reliabel
Disiplin Keja (X2)	0,847	Reliabel
KINERJA (Y1)	0,885	Reliabel

*Sumber data : lampiran 7*

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *cronbach's alpha*  $> 0,06$  maka dengan demikian instrumen penelitian ini telah memenuhi kriteria valid dan reliabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian telah layak digunakan untuk mengambil data penelitian.

#### **D. Deskriptif Variabel Penelitian**

Analisis deskriptif variabel penelitian dapat digunakan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Berdasarkan data primer yang telah dikumpulkan maka sumber informasi yang diperoleh dideskripsikan dalam bentuk nilai maksimum, nilai minimum, mean, dan standar deviasi. Perhitungan statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut akan dijelaskan mengenai hasil kuisisioner penelitian berdasarkan kategori yang ada

### Kategori Tingkat Jawaban

Batasan	Kategori
1-2,33	Rendah
2,34-3,67	Sedang
3,68-5	Tinggi

**Tabel 4.5**  
**Hasil statistik deskriptif**

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan kerja	38	14	37	24.39	5.916
Disiplin kerja	38	7	25	16.13	4.332
Kinerja	38	14	37	24.39	6.087
Valid N (listwise)	38				

*Sumber data : lampiran 8*

Pada tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini.

#### 1. Deskriptif variabel kinerja

Kinerja memiliki nilai minimum 14, sedangkan nilai maksimum sebesar 37, dan nilai mean 24.39 sedangkan nilai standar deviasi sebesar 6.087. Variabel kinerja memiliki nilai rata-rata sebesar 24.39, dengan jumlah indikator 8. Artinya rata-rata skor untuk masing-masing indikator sebesar 3.049 dengan skor minimum ada diangka 1 dan maksimum ada diangka 5 berarti skor indikator ini masuk kedalam kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan para pegawai pada Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara mempunyai kategori sedang.

## 2. **Deskriptif variabel lingkungan kerja**

Lingkungan kerja memiliki nilai minimum 14, sedangkan nilai maksimum sebesar 37, dan nilai mean 24.39 sedangkan nilai standar deviasi sebesar 5.916. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 24.39, dengan jumlah indikator 8. Artinya rata-rata skor untuk masing-masing indikator sebesar 3.049 dengan skor minimum ada diangka 1 dan maksimum ada diangka 5 berarti skor indikator ini masuk kedalam kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dihasilkan para pegawai pada Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara mempunyai kategori sedang.

## 3. **Deskriptif variabel disiplin kerja**

Disiplin kerja memiliki nilai minimum 7, sedangkan nilai maksimum sebesar 25, dan nilai mean 16.13 sedangkan nilai standar deviasi sebesar 4.332. Variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 16.13, dengan jumlah indikator 5. Artinya rata-rata skor untuk masing-masing indikator sebesar 3.23 dengan skor minimum ada diangka 1 dan maksimum ada diangka 5 berarti skor indikaor ini masuk kedalam kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dihasilkan para pegawai pada Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara mempunyai kategori sedang..

## E. Analisis Uji Asumsi Klasik.

### 1. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Nilai VIF tidak ada yang  $> 10$  dan nilai tolerance  $< 0,10$  (ghozali, 2011).

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

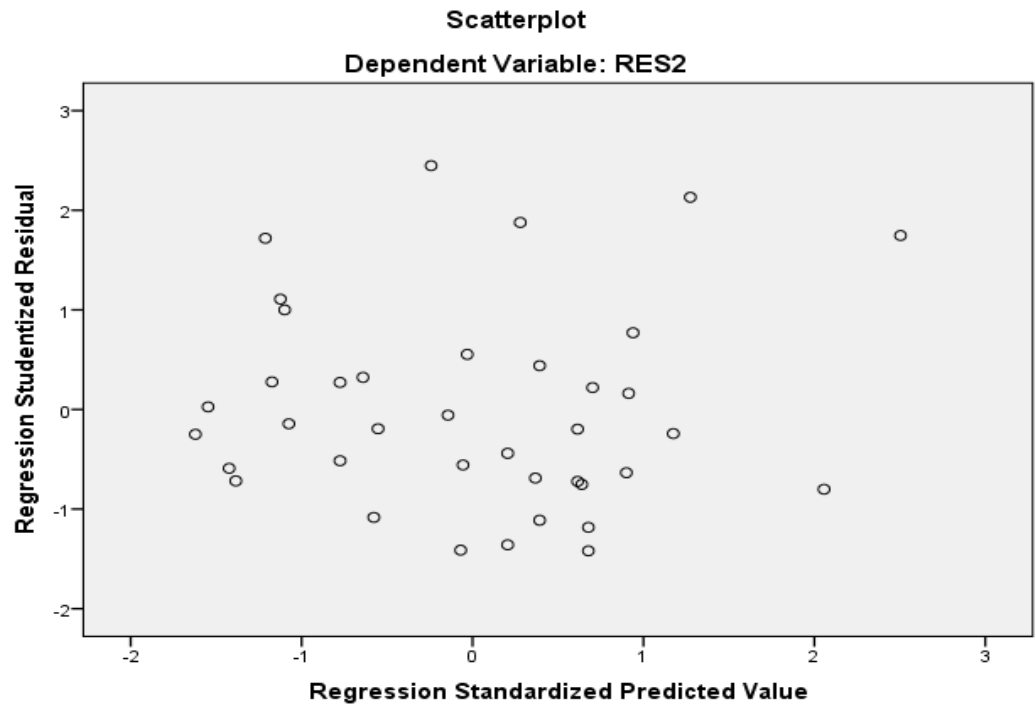
Collinearity Statistics	
Tolerrance	VIF
0,525	1,903

*Sumber data : lampiran 9*

Berdasarkan tabel 4.6 maka X1 (lingkungan kerja) dan X2 (disiplin kerja) tidak terjadi mutikolonieritas. Hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai tolerrance lingkungan kerja dan disiplin kerja  $0,525 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,903 > 10$ .

### 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas artinya varians variabel dalam model tidak sama (koston). Konsekuensinya adalah penaksir (estimator) yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Model regresi yang baik, apabila tidak terjadi heteroskedastisitas (ghozali, 2011)



*Sumber data : lampiran 10*

**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik yang ada itu menyebar baik di atas maupun dibawah angka 0 di atas sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini bisa dipakai untuk melihat kinerja berdasarkan lingkungan kerja dan disiplin kerja.

### 3. Hasil uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pada grafik normal propability plot titik-

titik menyebar berhimpitan disekitar diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

**Tabel 4.7**  
**Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		<b>Unstandardized Residual</b>
N		240
<b>Normal Parameters</b>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,34957413
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	,123
	Positive	,081
	Negative	-,123
Test Statistic		,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,154

*Sumber data : lampiran 11*

Berdasarkan hasil tabel 4.7 di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,154 > 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  diterima yang berarti data residual terdistribusi normal.

#### **F. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)**

Untuk melihat analisis dari hipotesis yang diajukan yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja digunakan regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis 1. Hipotesis 1 yang diajukan di sini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai digunakan regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis 2 dan hipotesis 3. Hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan



hipotesis 3 yang diajukan adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Path analisis digunakan untuk melihat pengaruh langsung/tidak langsung, dan untuk menguji apakah variabel disiplin kerja mampu menjadi variabel intervening dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah hasil pengujian dari analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda dan path analisis :

### 1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Hasil analisis ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Variabel	Standardized coefficients	Nilai-t	Sig.
	Beta		
Konstanta ( $\alpha$ )		1,975	0,056
Lingkungan kerja (X1)	0,689	5,702	0,000

*Sumber data : lampiran 12*

Berdasarkan hasil analisis di atas pada tabel 4.10 nilai standar koefisien (beta) 0,689 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 itu berarti  $<0,05$  maka H1 yang berisi “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja” **diterima**. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pada Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil analisis ditunjukkan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.9**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Standardized coefficients	Nilai-t	Sig.
	Beta		
Konstanta ( $\alpha$ )		1,405	0,169
Lingkungan kerja (X1)	0,323	2,517	0,017
Disiplin kerja (X2)	0,579	4,512	0,000

Sumber data : lampiran 13

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara sebagai berikut.

$$Y = 0,323 (X1) - 0,579 (X2)$$

$$Y = \text{kinerja}$$

$$X1 = \text{lingkungan kerja}$$

$$X2 = \text{disiplin kerja}$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut di atas, maka dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara, di mana *standardized*

*coefficient (beta)* untuk lingkungan kerja 0,579 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  (*p-value*). Maka H2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara sehingga hipotesis **diterima**.

- b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara, di mana *standardized coefficient (beta)* untuk lingkungan kerja 0,323 dan nilai signifikan  $0,017 < 0,05$  (*p-value*). Maka H3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara sehingga hipotesis **diterima**.

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa dari kedua variabel yang diuji, yakni variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.

### 3. Path Analisis

Path analisis bertujuan untuk menguji apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsungnya sebuah jalur dengan cara mengalikan koefisien tidak

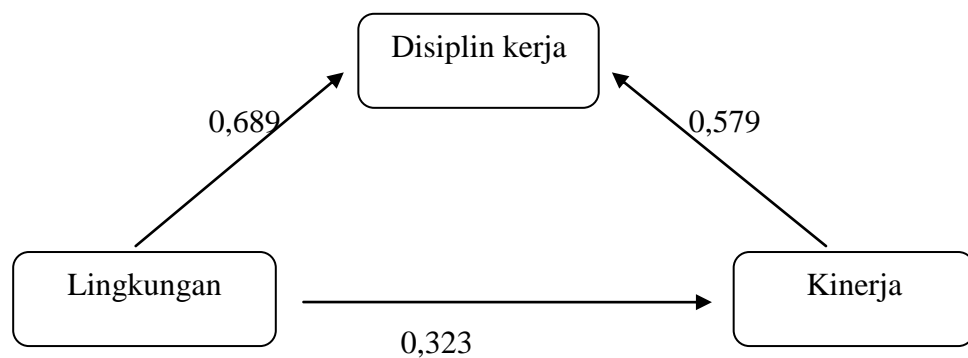
langsungnya (Ghozali 2011). Dikatakan adanya pengaruh tidak langsung jika hasil perkalian nilai *Standardized Coefficient (beta)* lebih besar dibanding variabel langsung.

**Tabel 4.10**  
**Pengolahan data analisis regresi**

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>
Lingkungan kerja → Disiplin kerja	0,689
disiplin kerja → Kinerja pegawai	0,579
Lingkungan kerja → Kinerja pegawai	0,323

*Sumber data : lampiran 14*

Hasil perhitungan regresi pada tabel di atas menunjukkan nilai *Standardized Coefficients Beta* lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 0,689, koefisien disiplin kerja sebesar 0,579 yang berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karna nilai koefisien lingkungan kerja 0,323.



*Sumber data : lampiran 14*

**Gambar 4.5**  
**Path analisis**

**Tabel 4.11**  
**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

	hubungan langsung	Hubungan tidak langsung melalui disiplin kerja
lingkungan kerja → Kinerja pegawai	0,323	$0,689 \times ,579 = 0,398$

*sumber data :lampiran 14*

Dari hasil perhitungan di atas, pengaruh langsung yaitu variabel lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai sebesar 0,323 dan pengaruh hubungan tidak langsung melalui disiplin kerja adalah sebesar 0,398. Dalam penelitian ini disiplin kerja merupakan variabel mediasi/intervening, dari hasil tersebut terlihat bahwa hasil pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung ( $0,398 > 0,323$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mampu menjadi variabel intervening, di mana apabila pegawai merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerja maka ia akan cenderung bermalas-malasan untuk datang tepat waktu ke tempat kerja yang akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dihasilkan.

### **G. Pembahasan**

Pertama, berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 1 diterima, yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berlaku di Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara berjalan baik dan mampu meningkatkan kedisiplinan pegawainya.

Lingkungan kerja yang diterapkan pada Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara terbilang sudah baik. Hal ini dapat terlihat dari keseharian yang dilakukan oleh para pegawai yang selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diamanahkan secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang berada pada Kantor Balai Desa Sambong dilihat dari suasana ruang kerja, alat-alat kerja pegawai dan komunikasi serta keakraban para pegawainya nampak jelas bahwa lingkungan kerjanya baik, sehingga dapat mendukung kinerja pegawai di Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja para pegawai pada Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Hal ini tidak lepas dari berbagai indikator lingkungan kerja. Sebagai bagian dari suatu instansi yang besar di Kecamatan Punggelan, Kantor Balai Desa Sambong selalu mengutamakan kedisiplinan dan kebutuhan bagi para pegawai. Selain itu, metode-metode pengembangan yang diterapkan juga membuat para pegawai merasa nyaman berada didalam Kantor Balai Desa ini, seperti pengadaan pelatihan kepemimpinan, pelatihan komunikasi yang baik serta pengajian-pengajian yang diadakan. Walaupun dibebankan dengan tugas yang ada, para pegawai selalu tetap semangat dalam menjalankan dan disiplin terhadap instansi juga tinggi. Sebagai instansi sosial yang bersifat pengabdian dan pelayanan atas kebutuhan masyarakat yang bermacam-macam yang telah dijalankan, dengan lingkungan kerja tersebut, maka tercipta disiplin kerja yang tinggi didalam

diri para pegawai di Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sony Koeswara (2011), dan penelitian yang dilakukan oleh Sugiyatmi (2016). Dengan demikian semakin tinggi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja. Oleh karena itu variabel lingkungan kerja menjadi variabel yang penting untuk diperhatikan oleh Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.

Kedua, berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 2 diterima, yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang berlaku di Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara berjalan baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Para pegawai umumnya datang ketempat kerja sudah tepat waktu walaupun jarak antara rumah pegawai dengan kantor berjauhan. Para pegawai di Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara juga berusaha untuk selalu ikut serta dalam setiap kegiatan yang diadakan baik itu kegiatan yang berada di kantor maupun diluar kantor. Para pegawai juga selalu menaati peraturan yang berlaku di kantor.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor penting di dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena disiplin kerja dapat mendorong dan meningkatkan semangat kerja untuk selalu tepat waktu di dalam melaksanakan kerja setiap

pegawai. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang, pada Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara tingkat kedisiplinannya cukup baik. Kedisiplinan yang baik maka akan berdampak baik juga terhadap hasil kerjanya. kedisiplinan yang diterapkan pada diri seorang pegawai maka akan secara otomatis mempengaruhi kedisiplinan pegawai lainnya. Disiplin kerja yang baik akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahardikawanto (2013), dan penelitian yang dilakukan oleh Lina Marlingga (2009). Dengan ini maka semakin tinggi kedisiplinan yang dirasakan para pegawai akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan maka variabel kedisiplinan ini menjadi variabel penting untuk menciptakan pegawai yang selalu tepat waktu , variabel ini juga harus diterapkan oleh pegawai pada Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.

Ketiga, berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 3 diterima, yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berlaku di Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara berjalan baik dan mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Karena lingkungan kerja yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan baik pula, hal ini tentu berpengaruh pada kualitas dan kuantitas kinerja para pegawai. Lingkungan kerja yang baik



membantu para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai dan lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan kuantitas dan kualitas para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai pada Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Banjarnegara.

Disiplin kerja baik akan meningkatkan kinerja bagi para pegawai. Disiplin kerja pada Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara sudah baik dimana para pegawai memiliki tanggung jawab terhadap apa yang di amanahkan di dalam pekerjaannya, tidak hanya itu para pegawai juga selalu memiliki inisiatif dalam melaksanakan setiap tugas-tugas yang diberikan, termasuk tugas-tugas baru yang di amanahkan kepada para pegawai di Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diana (2013), dan penelitian yang dilakukan oleh Nunung Budiasih (2009). Dengan demikian maka semakin tinggi lingkungan yang dirasakan pegawai maka akan semakin tinggi juga hasil kinerja pegawai yang dihasilkan. Oleh karena itu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka variabel lingkungan kerja menjadi variabel yang penting untuk diperhatikan oleh Kantor Balai Desa Sambong Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara.