

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Batang Hari

Yulita Febriani*, Arna Suryani, Ali Akbar

Universitas Batanghari, Jambi

*Correspondence: yulitafebriani06@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan bagian vital untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi, termasuk Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Batang Hari. Riset ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai variabel intervening. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan survei dan menyebarkan kuesioner kepada 51 pegawai ASN dan Non-ASN. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 untuk menguji hubungan antar variabel. *Outcome* riset ini membuktikan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Disiplin juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi secara langsung maupun melalui disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menegaskan bahwa faktor kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, serta budaya organisasi yang baik dapat membangkitkan kedisiplinan pegawai, yang dimana nanti akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, pengelola organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Disiplin, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Employee performance is a vital part to support the success of an organization, including the Batang Hari Regency Library and Archives Service. This research aims to analyze the influence of leadership, physical work environment, and organizational culture on employee performance with discipline as an intervening variable. The research method uses a quantitative method by conducting a survey and distributing questionnaires to 51 ASN and Non-ASN employees. Data analysis in this study uses the SmartPLS 3.0 application to test the relationship between variables. The outcome of this research proves that the variables of leadership, physical work environment, and organizational culture have a positive effect on employee discipline. Discipline also has a significant effect on employee performance. In addition, leadership, physical work environment, and organizational culture directly or through discipline have a significant effect on employee performance. These results confirm that good leadership factors, a conducive work environment, and a good organizational culture can generate employee discipline, which will later have a positive effect on employee performance. Therefore, organizational managers must pay attention to factors that can increase employee productivity.

Keyword: Leadership, Physical Work Environment, Organizational Culture, Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci untuk menunjang kesuksesan sebuah organisasi, baik di sektor swasta ataupun pemerintahan. SDM yang berkualitas akan berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, sedangkan pengelolaan yang buruk akan menghambat pertumbuhan organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, yang dalam konteks pemerintahan dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Maka dari itu, organisasi harus memastikan bahwa SDM dikelola secara optimal agar produktivitas pegawai meningkat.

Mangkunegara (2014), kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini mencerminkan efektivitas, efisiensi, serta kontribusi individu terhadap

pencapaian tujuan perusahaan atau instansi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, serta sistem manajemen yang diterapkan. Aspek kinerja karyawan terhadap pertumbuhan organisasi merujuk pada berbagai faktor dalam produktivitas dan kontribusi individu yang berpengaruh terhadap perkembangan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal dapat mendorong inovasi, meningkatkan efisiensi operasional, serta memperkuat daya saing organisasi, sehingga berperan penting dalam mencapai tujuan jangka panjang dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan meliputi penyediaan pelatihan dan pengembangan keterampilan, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, pemberian apresiasi serta insentif yang sesuai, penerapan sistem evaluasi yang objektif, serta peningkatan komunikasi dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Dengan langkah-langkah ini, karyawan dapat lebih termotivasi dan produktif dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja pegawai. Thoha (2010) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk menggerakkan individu atau kelompok agar bekerja pada bidang dan kewajibannya dalam guna meraih visi organisasi. Pemimpin diharapkan dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Berdasarkan penelitian sebelumnya, kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai secara signifikan (Martinus et al., 2023; Baskara, 2017). Namun, beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Nurul & Handayani, 2024).

Lingkungan kerja fisik mencakup fasilitas kerja seperti gedung, peralatan, serta sarana dan prasarana pendukung lainnya. Berdasarkan data dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Batang Hari, masih terdapat kekurangan fasilitas kerja yang berdampak pada kelancaran pekerjaan pegawai. Sebagai contoh, dari 104 unit peralatan yang dibutuhkan, hanya 79 unit yang tersedia, sehingga terdapat kekurangan sebanyak 25 unit. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang kurang memadai dapat menjadi hambatan dalam peningkatan kinerja pegawai. Selain lingkungan kerja fisik, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang diterapkan oleh individu dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan loyalitas, disiplin, serta semangat kerja pegawai. Namun, berdasarkan data kegiatan budaya organisasi masih belum optimal dan cenderung menurun setiap tahunnya. Misalnya, gerakan gemar membaca yang pada tahun 2020 terlaksana sebanyak 11 kali, pada tahun 2023 hanya terlaksana sebanyak 3 kali. Demikian pula dengan program kunjungan perpustakaan yang pada tahun 2019 terlaksana sebanyak 15 kali, tetapi pada tahun 2022 tidak terlaksana sama sekali. Penurunan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi belum berjalan secara maksimal, yang dapat berdampak pada rendahnya motivasi pegawai.

Disiplin kerja dapat diukur melalui tingkat kehadiran pegawai serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Data menunjukkan bahwa jumlah ketidakhadiran pegawai masih cukup tinggi. Pada tahun 2019, jumlah kasus ketidakhadiran pegawai tercatat sebanyak 243 hari, sedangkan pada tahun 2023 meningkat menjadi 270 hari. Menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Beberapa penelitian sebelumnya Disiplin berbanding lurus dengan hasil kinerja karyawan (Monica & Supriyanto, 2023). Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat aspek kedisiplinan sehingga meningkatkan optimalitas kerja

Berdasarkan data yang telah diuraikan, kinerja pegawai belum optimal. Capaian kinerja pegawai dari tahun 2019 hingga 2023 mengalami fluktuasi, dan hanya pada tahun 2020 yang mencapai target. Pada tahun 2021, realisasi kegiatan hanya mencapai 35,42%, sedangkan pada tahun 2022 hanya mencapai 54,29. Meyimpikan adanya berbagai variabel mempengaruhi produktivitas pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja fisik, serta budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang bermanfaat dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan, khususnya dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja fisik, serta budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin sebagai variabel perantara. Fokus penelitian mencakup kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, disiplin, dan kinerja pegawai, dengan subjek penelitian terdiri dari pegawai ASN maupun Non-ASN di instansi tersebut.

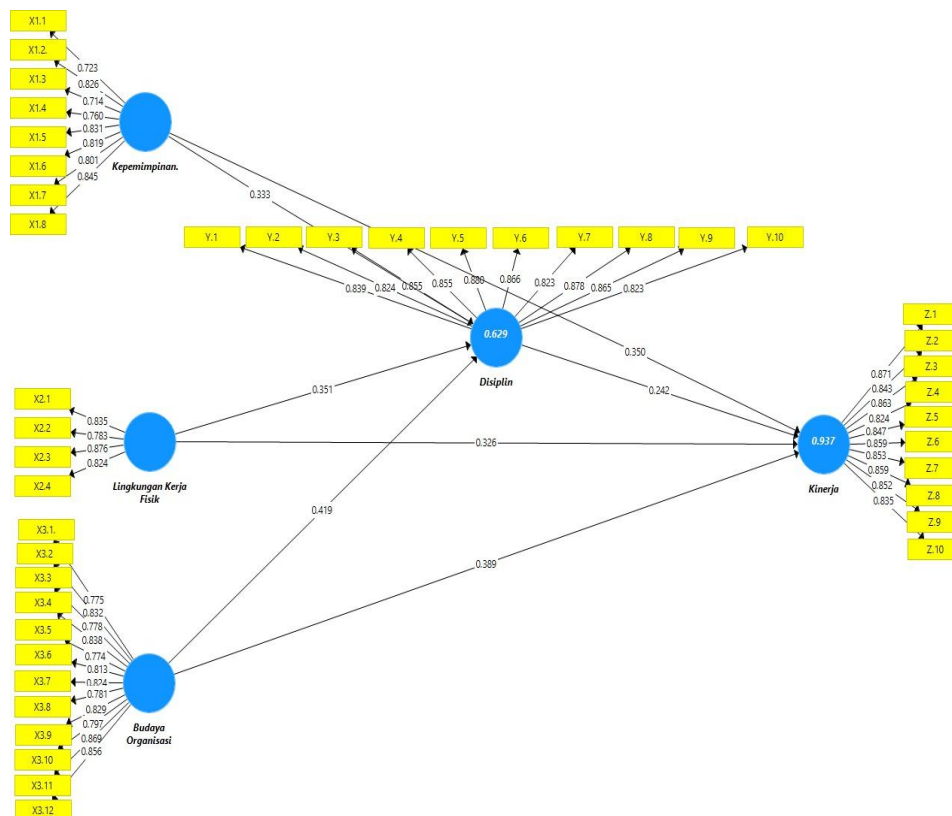
Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert. Kuesioner ini berisi serangkaian pertanyaan terstruktur yang diberikan kepada seluruh pegawai guna mengukur variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang diterapkan adalah nonprobability sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 51 pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian.

Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan metode statistik deskriptif guna menggambarkan karakteristik data yang diperoleh. Teknik analisis mencakup perhitungan nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), serta standar deviasi. Selain itu, uji statistik juga dilakukan untuk menguji hipotesis serta hubungan antar variabel penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintahan serta memberikan rekomendasi dalam meningkatkan efektivitas kerja di instansi tersebut.

HASIL

Pengujian Validitas Convergent

Hasil perhitungan model awal penelitian dengan, memakai aplikasi Smart PLS 3.0 dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Output Perhitungan Skema Awal Penelitian

Gambar tersebut menunjukkan hasil analisis yang mendukung tujuan penelitian, khususnya tujuan 2 hingga 10. Seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki nilai outer loading lebih dari 0,70,

sesuai dengan standar Hair et al. (2012) dan rule of thumb tabel outer loading. Dengan demikian, model penelitian bisa di tuliskan kredibel jika semua nilai outer loading telah memenuhi batas minimum yang disyaratkan.

Setelah memperoleh nilai outer loading, langkah berikutnya adalah mengukur validitas setiap konstruk menggunakan nilai (AVE). Hair et al. (2012), validitas konvergen terpenuhi jika nilai AVE > 0,50.

Tabel. 2. Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.626	Valid
Lingkungan kerja fisik (X2)	0.689	Valid
Budaya Organisasi (X3)	0.663	Valid
Disiplin (Y)	0.724	Valid
Kinerja (Z)	0.724	Valid

Sumber: Smart PLS Versi 3.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 2, nilai AVE pada setiap indikator dalam masing-masing variabel penelitian ini berada di atas 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, setiap konstruk telah lolos uji validitas pada tahap konvergen.

Suatu indikator dianggap memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator terhadap variabelnya lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya, atau memiliki nilai cross loading di atas 0,7 (Hair et al., 2012). Hasil pengujian discriminant validity yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 3. *Cross Loading*

	Kepemimpinan (X1)	Lingkungan kerja fisik (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Disiplin (Y)	Kinerja (Z)
X1.1	0.723	0.128	0.072	0.301	0.399
X1.2	0.826	0.267	0.064	0.314	0.489
X1.3	0.714	0.191	0.085	0.428	0.508
X1.4	0.760	0.199	0.314	0.567	0.576
X1.5	0.831	0.234	0.080	0.379	0.507
X1.6	0.819	0.306	0.217	0.463	0.548
X1.7	0.801	0.362	0.245	0.486	0.570
X1.8	0.845	0.277	0.276	0.391	0.600
X2.1	0.302	0.835	0.252	0.524	0.607
X2.2	0.277	0.783	0.234	0.564	0.546
X2.3	0.258	0.876	0.138	0.376	0.518
X2.4	0.203	0.824	0.286	0.406	0.585
X3.1	0.151	0.278	0.775	0.586	0.596
X3.2	0.110	0.232	0.832	0.464	0.543
X3.3	0.082	0.309	0.778	0.437	0.487
X3.4	0.223	0.179	0.838	0.496	0.561
X3.5	0.199	0.211	0.774	0.430	0.544
X3.6	0.385	0.151	0.813	0.567	0.634
X3.7	0.134	0.230	0.824	0.461	0.582
X3.8	0.208	0.242	0.781	0.457	0.598
X3.9	0.227	0.209	0.829	0.441	0.592
X3.10	0.144	0.152	0.797	0.445	0.534
X3.11	0.161	0.226	0.869	0.526	0.582
X3.12	0.168	0.316	0.856	0.443	0.594
Y.1	0.403	0.442	0.562	0.839	0.690
Y.2	0.446	0.454	0.489	0.824	0.737
Y.3	0.461	0.458	0.542	0.855	0.741
Y.4	0.469	0.593	0.492	0.855	0.737
Y.5	0.497	0.453	0.567	0.880	0.738
Y.6	0.490	0.596	0.392	0.866	0.699
Y.7	0.369	0.524	0.554	0.823	0.705

	Kepemimpinan (X1)	Lingkungan kerja fisik (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Disiplin (Y)	Kinerja (Z)
Y.8	0.387	0.573	0.463	0.878	0.709
Y.9	0.467	0.403	0.546	0.865	0.737
Y.10	0.597	0.372	0.434	0.823	0.722
Z.1	0.560	0.633	0.583	0.846	0.871
Z.2	0.514	0.540	0.595	0.714	0.835
Z.3	0.531	0.567	0.614	0.795	0.843
Z.4	0.508	0.471	0.655	0.647	0.863
Z.5	0.654	0.666	0.569	0.689	0.824
Z.6	0.556	0.652	0.617	0.751	0.847
Z.7	0.622	0.538	0.557	0.728	0.859
Z.8	0.566	0.509	0.629	0.731	0.853
Z.9	0.534	0.643	0.608	0.638	0.859
Z.10	0.667	0.582	0.564	0.668	0.852

Sumber: Smart PLS Versi 3.0 (2025)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh indikator dalam variabel penelitian memiliki nilai cross loading yang melebihi 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan telah memenuhi kriteria discriminant validity dengan baik dalam membentuk variabelnya. Selain itu, setiap indikator memiliki nilai cross loading yang lebih tinggi pada variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lainnya, yang semakin menguatkan validitas diskriminan dalam penelitian ini.

Dalam pengujian menggunakan Smart PLS 3.0, terdapat dua metode yang dapat digunakan, yaitu Cronbach's alpha dan composite reliability. Cronbach's alpha berfungsi untuk mengukur batas bawah reliabilitas suatu konstruk, sedangkan composite reliability digunakan untuk mengukur reliabilitas sebenarnya dari konstruk tersebut. Composite reliability dianggap lebih akurat dalam menilai konsistensi internal suatu konstruk. Adapun standar yang digunakan dalam penilaian ini adalah nilai composite reliability yang melebihi 0,7 serta nilai Cronbach's alpha yang juga lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2016).

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0.930	Reliabel	0.914	Reliabel
X2	0.899	Reliabel	0.849	Reliabel
X3	0.959	Reliabel	0.954	Reliabel
Y	0.963	Reliabel	0.958	Reliabel
Z	0.963	Reliabel	0.958	Reliabel

Sumber: Smart PLS Versi 3.0 (2023)

Dari semua variabel Composite reliability dan cronbach's alpha menghasilkan nilai berada diatas 0,7 sehingga seluruh nya dapat dinyatakan reliable. Dalam artian variabel tersebut dinyatakan handal, dipercaya data dari penelitian ini juga berguna mengoptimalkan penelitian.

Evaluasi Inner Model

Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam model struktural. Beberapa metode yang digunakan dalam evaluasi inner model meliputi analisis koefisien determinasi (R^2), predictive relevance (Q^2), serta uji signifikansi hubungan antar variabel menggunakan path coefficient. Dengan evaluasi ini, dapat diketahui kekuatan dan validitas hubungan antar variabel dalam model yang dikembangkan.

Tabel 5. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Disiplin (Y)	0.629
Kinerja (Z)	0.937

Sumber: Smart PLS Versi 3.0 (2023)

Berikut output atau keluran R-Square untuk variabel disiplin sebesar 62,9 persen. Dan kinerja sebesar 93,7 persen. Berdasarkan hasil tersebut variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik, budaya organisasi terhadap disiplin termasuk dalam kategori kuat.

Hasil dari perhitungan Q square pada peneliti ini adalah 0,926, ini berarti dapat dinyatakan predictive relevance karena nilai $0,926 > 0$ dan termasuk dalam kategori kuat.

Untuk mengetahui nilai Effect size-F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Nilai F-Square

	Disiplin (Y)	Kinerja (Z)
Kepemimpinan (X1)	0.262	1.360
Lingkungan kerja fisik(X2)	0.283	1.131
Budaya Organisasi (X3)	0.426	1.525
Disiplin (Y)		0.348

Sumber: Smart PLS Versi 3.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 6, ukuran efek (effect size) F dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai F Square untuk variabel kepemimpinan terhadap disiplin adalah 0.262, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini memiliki effect size kategori sedang.
2. Nilai F Square untuk variabel lingkungan kerja fisik terhadap disiplin sebesar 0.283, yang berarti bahwa effect size pada hubungan ini tergolong besar.
3. Nilai F Square untuk variabel budaya organisasi terhadap disiplin adalah 0.426, menunjukkan bahwa effect size dalam hubungan ini termasuk dalam kategori besar.
4. Nilai F Square untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja mencapai 1.360, yang mengindikasikan bahwa hubungan ini memiliki effect size besar.
5. Nilai F Square untuk variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja sebesar 1.131, sehingga hubungan antara kedua variabel ini masuk dalam kategori besar.
6. Nilai F Square untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja adalah 1.525, yang menunjukkan bahwa effect size pada hubungan ini tergolong besar.
7. Nilai F Square untuk variabel disiplin terhadap kinerja adalah 0.348, yang berarti hubungan ini memiliki effect size besar.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis Inner Model (model struktural) dengan menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS 3.0. Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak dengan memperhatikan nilai signifikansi hubungan antar konstruk, yang dievaluasi berdasarkan t-statistik dan p-values.

Selain itu, untuk memahami pengaruh keseluruhan variabel eksogen terhadap variabel endogen, analisis indirect effect juga digunakan. Hasil dari proses bootstrapping pada SmartPLS 3.0 dapat dilihat dalam tabel berikut, yang menyajikan gambaran lebih rinci mengenai hubungan antar variabel dalam model penelitian ini.

Tabel 7. Result for Inner Weights

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kepemimpinan (X1) » Disiplin (Y)	0.333	0.321	0.150	2.215	0.027
Lingkungan kerja fisik (X2) » Disiplin (Y)	0.351	0.355	0.133	2.633	0.000
Budaya Organisasi (X3) » Disiplin (Y)	0.419	0.407	0.128	3.273	0.001
Kepemimpinan (X1) » Kinerja (Z)	0.350	0.351	0.063	5.541	0.000
Lingkungan kerja fisik (X2) » Kinerja (Z)	0.326	0.325	0.042	7.718	0.000
Budaya Organisasi (X3) » Kinerja (Z)	0.389	0.396	0.062	6.298	0.000
Disiplin (Y) » Kinerja (Z)	0.242	0.221	0.064	3.755	0.000

Sumber: Smart PLS Versi 3.0 (2023)

Pada tabel 7 hasil pengujian direct effect dijelaskan berikut:

Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, hubungan antara variabel kepemimpinan dan disiplin menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar **0,333**. Nilai **t-statistik** sebesar **2,215**, yang lebih besar dari **1,96**, serta **P-Value** sebesar **0,027** yang lebih kecil dari **0,05**, sehingga hipotesis **H1 diterima**. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin. Artinya, semakin baik kepemimpinan dalam suatu organisasi, maka disiplin pegawai akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki hubungan dengan disiplin, dengan koefisien jalur sebesar **0,351**. Nilai **t-statistik** yang diperoleh adalah **2,633**, lebih besar dari **1,96**, dan **P-Value** sebesar **0,000**, yang lebih kecil dari **0,05**, sehingga hipotesis **H1 diterima**. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai. Dengan kata lain, semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, maka tingkat disiplin pegawai akan semakin meningkat.

Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin

Berdasarkan hasil pengujian, hubungan antara budaya organisasi dan disiplin ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar **0,419**. Nilai **t-statistik** sebesar **3,273**, lebih besar dari **1,96**, serta **P-Value** sebesar **0,001**, yang lebih kecil dari **0,05**, mengindikasikan bahwa hipotesis **H1 diterima**. Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka disiplin pegawai akan semakin meningkat.

Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berhubungan dengan kinerja, dengan koefisien jalur sebesar **0,350**. Nilai **t-statistik** sebesar **5,541**, lebih besar dari **1,96**, serta **P-Value** sebesar **0,000**, yang lebih kecil dari **0,05**, menunjukkan bahwa hipotesis **H1 diterima**. Artinya, kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan dalam organisasi, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Analisis hipotesis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar **0,326**. Nilai **t-statistik** yang diperoleh adalah **7,718**, lebih besar dari **1,96**, dan **P-Value** sebesar **0,000**, yang lebih kecil dari **0,05**, sehingga hipotesis **H1 diterima**. Dengan hasil ini, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik lingkungan kerja fisik, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dengan kinerja, dengan nilai koefisien jalur sebesar **0,389**. Nilai **t-statistik** sebesar **6,298**, lebih besar dari **1,96**, serta **P-Value** sebesar **0,000**, yang lebih kecil dari **0,05**, sehingga hipotesis **H1 diterima**. Berdasarkan hasil ini, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien jalur sebesar **0,242**. Nilai **t-statistik** yang diperoleh adalah **3,755**, lebih besar dari **1,96**, dan **P-Value** sebesar **0,000**, yang lebih kecil dari **0,05**, sehingga hipotesis **H1 diterima**. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat.

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis hubungan atau pengaruh tidak langsung (intervening), menu indirect effect yang ditunjukkan pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8 Indirect Effect

<i>Variable</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kepemimpinan (X1) » Disiplin (Y) » Kinerja (Z)	0.081	0.073	0.040	2.010	0.045
Lingkungan kerja fisik (X2) » Disiplin (Y) » Kinerja (Z)	0.085	0.077	0.041	2.075	0.039
Budaya Organisasi (X3) » Disiplin (Y) » Kinerja (Z)	0.102	0.091	0.040	2.511	0.012

Sumber: *Smart PLS* Versi 3.0 (2025)

Pada tabel 8 hasil pengujian indirect effect berikut:

Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Disiplin

Berdasarkan hasil analisis hipotesis, ditemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui disiplin dengan nilai koefisien jalur sebesar **0,081**. Nilai **t-statistik** yang diperoleh adalah **2,010**, lebih besar dari **1,96**, serta **P-Value** sebesar **0,045**, yang lebih kecil dari **0,05**. Dengan demikian, hipotesis **H1 diterima**, yang berarti bahwa kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui variabel disiplin.

Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja melalui Disiplin

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui disiplin dengan nilai koefisien jalur sebesar **0,085**. Nilai **t-statistik** sebesar **2,075**, yang melebihi batas **1,96**, serta **P-Value** sebesar **0,039**, yang lebih kecil dari **0,05**, menunjukkan bahwa hipotesis **H1 diterima**. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berkontribusi secara signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja melalui disiplin.

Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Disiplin

Pengujian hipotesis selanjutnya mengungkap bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui disiplin dengan nilai koefisien jalur sebesar **0,102**. Nilai **t-statistik** yang diperoleh adalah **2,511**, lebih besar dari **1,96**, serta **P-Value** sebesar **0,012**, yang lebih kecil dari **0,05**. Dengan demikian, hipotesis **H1 diterima**, yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin kerja.

SIMPULAN

1. Gambaran kepemimpinan dengan total skor sebesar 1699 dengan kategori baik, kemudian gambaran lingkungan kerja fisik dengan total skor 2104 pada kategori baik, untuk gambaran disiplin menunjukkan total skor 2102 pada kategori tinggi, selanjutnya gambaran variabel kinerja pegawai menunjukkan total skor sebesar 2040 pada kategori tinggi.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap disiplin.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap disiplin.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap disiplin.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai..
8. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja pegawai.
9. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin.
10. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui disiplin.

11. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin.

Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai variabel intervening. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai serta memperluas cakupan penelitian dengan sampel yang lebih besar untuk meningkatkan generalisasi hasil.

2. Bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Batang Hari

- a. Meningkatkan kepemimpinan yang efektif dengan komunikasi yang lebih baik kepada pegawai.
- b. Melakukan pembenahan lingkungan kerja, fasilitas, serta sarana dan prasarana guna meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Memperkuat budaya organisasi melalui sosialisasi yang efektif dan dukungan terhadap nilai-nilai bersama.
- d. Menjaga disiplin kerja agar tercipta tanggung jawab dan lingkungan kantor yang kondusif.
- e. Meningkatkan motivasi pegawai melalui penghargaan atas prestasi dan kesempatan pengembangan diri, baik melalui pendidikan formal maupun informal.

DAFTAR PUSTAKA

- Dunggio, Swastiani. (2020). **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Camat Dunggingi Kota Gorontalo.** Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik. Vol. 7. No. 1
- Fatimah, Nurul dan Asih Handayani. (2024). **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Karanganyar.** (JEMB) Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis.
- Hair, et al (2012). *Partial least squares: the better approach to structural equation modeling, Long Range Planning.* New Jersey: Pearson.
- Hasibuan. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi revisi. Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Siti Maisarah & Syaiful Bahri. (2018). **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.** Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 1. No. 1, hal 71-80.
- Herlena, Benny. *et al.* (2016). **Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon.** Jurnal Ilmiah Psikologi. Vol. 3. No. 2, 225-234.
- Kamal. Muhammad Basri. (2015). **Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).** Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol. 15 No. 1, 61-71.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pertiwi, Luturlean. (2019). **Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada divisi pelayanan sumber daya manusia PT. Pos Indonesia (persero) Bandung.** Jurnal Manajemen. 14-26.
- Sare, Martinus, dkk. (2023). **Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Disiplin Sebagai Variabel Intervening.** Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT) Dinasti Review.
- Sasqia, Monica & Anwar Supriyanto. (2023). **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Harapan Jaya.** *Journal on Education.*