

Iklim Organisasi Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai

Editor's Request 2023-10-16	Your Response 2023-11-28	Review Submitted 2023-22-28	Review Due 2023-11-13
--------------------------------	-----------------------------	--------------------------------	--------------------------

Sutrisno, Woro Utari, Muninghar

Universitas Universitas Wijaya Putra Surabaya

Jalan Raya Benowo 1-3, Surabaya, Jawa Timur

sutrisno@gmail.com, woroutari@uwp.ac.id, muninghar@uwp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung iklim organisasi dan Perceived Organizational Support terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo melalui disiplin kerja. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan yang berjumlah 44 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 44 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara total atau menggunakan metode sensus sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi pustaka. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi, Perceived organizational support, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan sudah baik. Pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin adalah positif dan signifikan. Pengaruh Perceived organizational support terhadap disiplin adalah positif dan signifikan. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja adalah positif dan tidak signifikan. Pengaruh Perceived organizational support terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja yang di intervening disiplin kerja adalah positif dan signifikan. Pengaruh perceived organizational support terhadap kinerja yang diintervening oleh disiplin kerja adalah positif dan signifikan.

Kata kunci: Disiplin Kerja Dan Kinerja; Iklim Organisasi; Perceived Organizational Support

Abstract

This study aims to examine and analyze the direct and indirect influence of organizational climate and Perceived Organizational Support on the performance of employees of the Panggungrejo District Office through work discipline. This research is included in the category of associative research using a quantitative approach. The population in this study were employees of the Panggungrejo District Office, Pasuruan City, totaling 44 people. The sample in this study was determined as many as 44 people. The sampling technique used in this study was taken in total or using the census sampling method. The data collection technique used was a questionnaire and literature study. The data analysis method in this study uses Partial Least Square (PLS). The results of the study can be concluded that organizational climate, Perceived organizational support, Work Discipline and Employee Performance in Panggungrejo District, Pasuruan City are good. The effect of organizational climate on discipline is positive and significant. The effect of Perceived organizational support on discipline is positive and significant. The effect of organizational climate on performance is positive and not significant. The effect of Perceived organizational support on performance is positive and significant. The effect of Discipline on performance is positive and significant. The

effect of organizational climate on performance in intervening work discipline is positive and significant. The effect of perceived organizational support on performance that is intervened by work discipline is positive and significant.

Keywords: *Organizational Climate; Perceived Organizational Support; Work Discipline and Performance*

PENDAHULUAN

Pada setiap organisasi khususnya di Kantor Kecamatan Panggungrejo tentunya ingin memiliki tenaga kerja yang berdaya saing unggul dan berkinerja baik. Kinerja individu atau kelompok di sebuah organisasi tentunya harus sesuai dengan fungsi dan tugas yang diberikan organisasi yang nantinya hasil tersebut akan menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja pegawai dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas (Utari et al., 2020). Ketika hasil kinerja pegawai baik, maka artinya ia mampu untuk mengerjakan tugas yang telah dibebankan kepadanya sehingga keberhasilan suatu organisasi tentunya bergantung pada kinerja untuk mencapai tujuan organisasi (Syukur et al., 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai dan menjadi hal penting dalam meningkatkan produktifitas organisasi. Maka dari itu organisasi harus mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja (Apriliana dalam (Rahmayani & Wikaningrum, 2022). Kinerja merupakan perbandingan antara prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang di harapkan (Dessler, 2017). Kinerja (prestasi kerja) adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Keunggulan dan kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan berdampak positif pada kinerja pegawai yang meningkat. Tetapi dalam pelaksanaannya, pegawai di Kantor Kecamatan Panggungrejo belum melaksanakan tugas secara maksimal. Hal tersebut diperoleh dari adanya indikasi penurunan kinerja. Terdapat beberapa faktor yang diduga mengindikasikan adanya penurunan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo, yaitu adanya penurunan disiplin kerja dan perubahan iklim organisasi serta pengaruh dari persepsi dukungan organisasi.

Salah satu kekuatan sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik dapat dilihat dari disiplin kerja, karena disiplin kerja mempunyai dampak yang kuat bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Siagian (2018) mendefinisikan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Kedisiplinan bukan hanya indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan (Fata, 2020). Kedisiplinan sangat diperlukan di tempat kerja karena dengan disiplin segala pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan optimal (Utari et al., 2020). Ketika seorang pegawai memiliki sikap disiplin yang baik maka akan sangat memungkinkan baginya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu dengan terselesaikannya tugas dengan baik maka segala impian dan target organisasi dapat terealisasi dengan baik dan berdampak pula dengan meningkatnya kinerja pegawai. Sedangkan sebaliknya jika disiplin kerja pegawai menurun atau rendah maka menghambat dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Sehingga penting bagi pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja di lingkungan kerjanya sendiri Hasil penelitian (Gracia, 2021) dan (Safitri et al., 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara (Pamungkas et al., 2022) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Iklim organisasi merupakan keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan organisasi yang menjadi ciri khas organisasi itu sendiri berdasarkan sikap, perilaku dan kepribadian semua pegawai organisasi. Iklim organisasi dapat menggambarkan suasana internal yang dirasakan pegawai selama bekerja di organisasi dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) mengenai

yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi, secara rutin mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2017). Iklim organisasi yang baik adalah dimana hubungan pegawai dan pimpinan sangat baik sehingga mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian (Singal et al., 2018) menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Sementara (Julitawaty et al., 2021) menunjukkan hasil penelitian yang berbeda bahwa Iklim Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan. Sedangkan hasil penelitian (Gracia, 2021), (Pamungkas et al., 2022) dan (Safitri et al., 2021) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara (Naibaho & Ariani, 2022) menunjukkan hasil penelitian yang berbeda bahwa variabel iklim organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Perceived Organizational Support merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menghindari stress kerja. Organisasi umumnya memberikan bentuk dukungan positif kepada para pegawai (Purwono et al., 2023). Dukungan organisasi dapat berupa keadilan untuk pegawai, dukungan atasan kepada pegawai dan kondisi kerja pegawai. Kumar dalam (Purwono et al., 2023) mengatakan dukungan organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa, organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka dan memenuhi kebutuhan emosional sosial. Dukungan yang diberikan tersebut dapat menimbulkan persepsi pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat *Perceived Organizational Support* tinggi akan memberikan kinerjanya secara maksimal. Dukungan organisasi merupakan kesiapan organisasi dalam menghargai peningkatan kinerja, dan mengembangkan keyakinan pegawai secara global bahwa sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian tentang kesejahteraan pegawai. Dukungan organisasi merujuk pada keyakinan pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka Fata (2020). Hasil penelitian. (Sari et al., 2021) menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif yang signifikan pelatihan terhadap disiplin kerja. Sedangkan (Rahmayani & Wikaningrum, 2022) dan (Ratnasari & Lestari, 2020) juga menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara (Ariyanto et al., 2019) menunjukkan hasil penelitian yang berbeda bahwa *Perceived Organizational Support* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM

Pegawai dengan integritas kerja yang baik memiliki disiplin dengan dedikasi tinggi, sehat jasmani, sehat rohani, emangat kerja dan mampu meningkatkan kualitas diri dalam melaksanakan tugas serta dapat bekerja dalam tim akan memiliki penilaian atas kinerja yang baik. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan iklim organisasi, *Perceived Organizational Support*, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim organisasi dan *Perceived Organizational Support* terhadap disiplin kerja pegawai. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung iklim organisasi, *Perceived Organizational Support* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung iklim organisasi dan *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditemukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah jenuh dan telah terjawab.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan yang berjumlah 44 orang. Sampel menurut Sugiono (2018) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga semua pegawai di Kantor

Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan dapat digunakan sebagai sampel penelitian. Jadi sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 44 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara total atau menggunakan metode *sensus sampling* sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi pustaka.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). penelitian ini menggunakan dua evaluasi model pengukuran dalam uji analisis, yaitu 1) *Outer Model* bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas; 2) *Inner Model* bertujuan untuk menguji kualitas (pengujian hipotesis untuk menguji dengan model prediksi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi dan kemudian di analisis untuk mengetahui *perceived organizational support*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Analisis deskripsi variabel penelitian dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti. Dari jawaban responden untuk variabel Kinerja pegawai sudah baik hal ini terlihat dari nilai mean 3.61 ($3,41 - 4,20 = \text{baik}$), untuk variabel Disiplin Kerja sudah baik hal ini terlihat dari nilai mean 3.64 ($3,41 - 4,20 = \text{baik}$), untuk variabel Iklim organisasi sudah baik hal ini terlihat dari nilai mean 3.79 ($3,41 - 4,20 = \text{baik}$), untuk variabel *Perceived organizational support* sudah baik hal ini terlihat dari nilai mean 3.63 ($3,41 - 4,20 = \text{baik}$).

Direct effect

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.
Hasil Analisis Direct effect

Variable Effect	T Statistics (O/STDEV)	Original Sample (O)	P Values
Iklim Organisasi -> Disiplin	8.887	0.684	0.000
<i>Perceived Organizational Support</i> -> Disiplin	3.754	0.306	0.000
Iklim Organisasi -> Kinerja	1.010	0.199	0.313
<i>Perceived Organizational Support</i> -> Kinerja	2.631	0.397	0.009
Disiplin -> Kinerja	2.202	0.387	0.028

Sumber: Hasil olahan data SEM-PLS 3 (2023)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel tersebut memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *original sample*). Pengaruh Iklim organisasi terhadap disiplin memiliki Nilai T Statistics 8.887, Koefisien jalur = 0.684 dan P-Value = ($0.000 < 0.05$), artinya pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin adalah positif dan signifikan. Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap disiplin memiliki Nilai T Statistics 0.3.754, Koefisien jalur = 0.306 dan P-Values = ($0.000 < 0.05$), artinya, pengaruh *Perceived organizational support* terhadap disiplin adalah positif dan signifikan. Pengaruh Iklim organisasi terhadap kinerja memiliki Nilai T Statistics 1.010, Koefisien jalur = 0.199 dan P-Value = ($0.313 > 0.05$), artinya, pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja adalah positif dan tidak signifikan. Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap kinerja memiliki Nilai T Statistics 2.631, Koefisien jalur = 0.397 dan P-Values = ($0.009 < 0.05$), artinya, pengaruh *Perceived organizational support* terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Pengaruh

Disiplin terhadap kinerja memiliki Nilai T Statistics 2.202, Koefisien Jalur = 0.387 dan P-Values = (0.028<0.05), artinya, pengaruh Disiplin terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

Indirect effect

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/ dimediasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi, 2018). Hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2
Hasil Analisis *Indirect effect*

Variable Effect	T Statistics (/O/STDEV/)	Original Sample (O)	P Values
Iklm Organisasi -> Disiplin -> Kinerja	2.071	0.265	0.039
Perceived Organizational Support -> Disiplin -> Kinerja	1.998	0.118	0.046

Sumber: Hasil olahan data SEM-PLS 3 (2023)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel tersebut pengaruh tidak langsung Iklm organisasi terhadap disiplin memiliki Nilai T Statistics 2.071, Koefisien jalur = 0.265 dan P-Value = (0.039<0.05), artinya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dengan disiplin kerja pegawai sebagai variabel intervening adalah positif dan signifikan. Pengaruh tidak langsung *Perceived organizational support* terhadap kinerja melalui disiplin memiliki Nilai T Statistics 1.998, Koefisien jalur =0.118 dan P-Values = (0.046<0.05), artinya, pengaruh *Perceived organizational support* terhadap kinerja dengan disiplin kerja pegawai sebagai variabel intervening adalah positif dan signifikan.

Pembahasan

pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin adalah positif dan signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang ada di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan maka disiplin kerja pegawai juga akan meningkat signifikan, begitu juga sebaliknya semakin menurunnya iklim organisasi yang ada di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan maka disiplin kerja pegawai juga akan ikut menurun signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian (Singal et al., 2018) menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap disiplin adalah positif dan signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin *perceived organizational support* ditempat kerja mengalami peningkatan maka disiplin kerja pegawai juga akan meningkat signifikan, begitu juga sebaliknya semakin menurunnya *perceived organizational support* yang ada di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan maka disiplin kerja pegawai juga akan ikut menurun signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian (Fata, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasi dan kontrol diri terhadap disiplin kerja karyawan. (Sari et al., 2021) menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif yang signifikan pelatihan terhadap disiplin kerja

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja adalah positif dan tidak signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin baiknya iklim organisasi yang ada di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan maka kinerja pegawai juga akan meningkat meskipun peningkatannya tidak signifikan, begitu pula sebaliknya semakin menurunnya iklim organisasi yang ada di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan maka kinerja pegawai juga akan menurun dengan penurunan meskipun penurunannya tidak

signifikan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Hasil penelitian. Hasil penelitian (Gracia, 2021) menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Pamungkas et al., 2022) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Safitri et al., 2021) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap kinerja adalah positif dan signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin baiknya *perceived organizational support* ditempat kerja, maka akan terjadi peningkatan juga pada kinerja pegawai dengan peningkatan yang signifikan. Begitu juga sebaliknya, semakin buruknya *perceived organizational support* ditempat kerja, maka akan terjadi penurunan juga pada kinerja pegawai dengan penurunan yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian (Rahmayani & Wikaningrum, 2022) menunjukkan bahwa *Perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. (Ratnasari & Lestari, 2020) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin terhadap kinerja adalah positif dan signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin pegawai menerapkan disiplin dalam bekerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat signifikan, begitu pula sebaliknya semakin pegawai melonggarkan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan menurun dengan signifikan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Hasil penelitian (Gracia, 2021) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja. (Safitri et al., 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja yang diintervening oleh disiplin kerja adalah positif dan tidak signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin iklim organisasi yang ada di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan yang diintervening oleh peningkatan disiplin kerja. begitu juga sebaliknya semakin iklim organisasi yang ada di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun dengan penurunan yang signifikan yang diintervening oleh penurunan disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian (Singal et al., 2018) menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai. kemudian (Gracia, 2021) menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Pamungkas et al., 2022) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Safitri et al., 2021) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu (Gracia, 2021) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja. (Safitri et al., 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja yang diintervening disiplin kerja adalah positif dan signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin baiknya *perceived organizational support* ditempat kerja, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Begitu juga sebaliknya semakin buruknya *perceived organizational support* ditempat kerja maka kinerja pegawai juga akan menurun dengan penurunan yang signifikan yang diintervening oleh penurunan disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Fata, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasi dan kontrol diri terhadap disiplin kerja karyawan. (Sari et al., 2021) menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif yang signifikan pelatihan terhadap disiplin kerja (Rahmayani &

Wikaningrum, 2022) menunjukkan bahwa *Perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. (Ratnasari & Lestari, 2020) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (Gracia, 2021) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja. (Safitri et al., 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dan dari hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Iklim organisasi, *Perceived organizational support*, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan sudah baik hal ini terlihat dari nilai mean yang berada dalam kategori baik karena mayoritas responden yang menjawab cukup setuju, setuju dan sangat setuju dari kuesioner yang disebarakan.
2. Pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin adalah positif dan signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin iklim organisasi ditingkatkan maka disiplin kerja pegawai juga akan meningkat signifikan.
3. Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap disiplin adalah positif dan signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin *perceived organizational support* ditempat kerja mengalami peningkatan maka disiplin kerja pegawai juga akan meningkat signifikan
4. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja adalah positif dan tidak signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin iklim organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat tapi peningkatan tersebut tidak signifikan
5. Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap kinerja adalah positif dan signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin *perceived organizational support* ditempat kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat signifikan.
6. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja adalah positif dan signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin disiplin pegawai dalam bekerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat signifikan.
7. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja yang di intervening disiplin kerja adalah positif dan signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin iklim organisasi kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan yang diintervening oleh peningkatan disiplin kerja
8. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja yang diintervening oleh disiplin kerja adalah positif dan signifikan, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin baiknya *perceived organizational support* ditempat kerja, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan yang diintervening oleh peningkatan disiplin kerja

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya Pegawai menggunakan berbagai cara untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan
2. Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, maka pimpinan harus lebih tegas lagi agar Pegawai dapat lebih mentaati peraturan yang ditetapkan terutama pada aturan perilaku kerja dan aturan waktu kedatangan dan kepergian pegawai ditempat kerja yang ditetapkan
3. Mengupayakan dengan sebaik-baiknya agar iklim organisasi yang ada di Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan dapat lebih ditingkatkan lagi kearah yang lebih baik lagi karna

memiliki pengaruh yang signifikan baik terhadap disiplin maupun terhadap kinerja pegawai dengan cara memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang bagus dalam bekerja serta menumbuhkan tanggung jawab yang tinggi kepada pegawai dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakana.

2. Sebaiknya *perceived organizational support* lebih ditingkatkan lagi dari sebelumnya agar kedepannya pegawai dapat bekerja lebih baik lagi meskipun tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja tetapi dapat berpengaruh signifikan setelah adanya disiplin kerja oleh karena itu perlu diperhatikan dengan lebih menghargai pekerjaan yang telah diselesaikan pegawai, menyediakan sarana prasarana yang memadai, dan memberikan sikap perhatian kepada pegawai dan pemberian imbalan atau penghargaan yang lebih pantas atas pekerjaan yang saya selesaikan.

REFERENSI

- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 180. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1801>
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indek Kelompok Gramedia.
- Fata, R. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X di Kabupaten Sleman. *Jurnal Psikologi*, 16(2), 28–36. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/psikologi/article/view/743%0Ahttps://ejournal.up45.ac.id/index.php/psikologi/article/download/743/566>
- Gracia, B. A. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Kamar Dagang dan Industri Indonesia Kantor Pusat Jakarta. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(1), 53. <https://doi.org/10.32493/frkm.v5i1.12840>
- Julitawaty, W., Angel, J. G., & Subiantoro, N. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Sawit Riau Makmur Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(1). <https://www.ejournal.pmci.ac.id/index.php/jbk/article/view/62>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Naibaho, & Ariani, D. W. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 52–68.
- Pamungkas, W. A., Mulyanti, R. Y., & Puspa, T. (2022). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 12(2), 211–231.
- Purwono, H., Utari, W., & Prasetyo, I. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1).
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis perceived organizational support, dukungan atasan dan work engagement terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 1–15. <http://lppm-unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/view/21791>.
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload and job insecurity on turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299–313.
- Safitri, L. I., Husniati, R., & Permadhy, Y. T. (2021). Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 125–137. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.806>

- Sari, S. Y., Sari, D. P., & Zefriyenni, Z. (2021). Pengaruh Pelatihan, Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(6). <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/648%0Ahttps://dinastirev.org/JIMT/article/view/648/414>
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Singal, D. L., Adolfini, & Dotulong, L. O. H. (2018). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Di Bank Mandiri Area Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2678–2687.
- Syakur, A., Utari, W., & Chamariyah, C. (2021). Correlation between Organizational Roles, OBC, and Organizational Commitment toward Employees of the Limited Liability Company of State Electricity Company of APJ Jember. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2022–2030. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1890>
- Utari, W., Setiawati, R., & Fauzia, N. (2020). The effect of work discipline on the performance of employees in compensation mediation: A case study Indonesia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(9), 1056–1073.
- Wirawan. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Woro Utari, Ratna Setiawati, Nur Fauzia, usdiyanto, Widi Hidayat, Susan Novitasari Khadijah, Dini Ayu Pramasari, Hendra Irawan, Gazali, Zainurrafiqi, A. S. R. (2020). The Effect of Work Discipline on the Performance of Employees in Compensation Mediation: A Case Study Indonesia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 17(9), 1056–1073. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/3720>