

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA ASN MELALUI MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
POLRES SITUBONDO**

Dewi Kamalisa
dewikamalisa1992@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Karnadi
karnadi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lita Permata Sari
litapermatasari@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of the variable influence of work discipline and work environment on the performance of ASN through work motivation as an intervening variable at the Situbondo Police Office. By using the structural equation model of Partial Least Square (PLS).

The result of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application Work discipline has a positive but not significant effect on work motivation (H_1 is rejected), the work environment has a significant positive effect on work motivation (H_2 is accepted), Work discipline has a significant positive effect on ASN performance (H_3 is accepted), The Work environment has a positive but not significant effect on ASN Performance (H_4 rejected), Work discipline has a positive significant effect on ASN Performance (H_5 accepted), Work discipline has a positive but not significant effect on ASN Performance through work motivation (H_6 rejected), and the work environment has a significant positive effect on the performance of ASN through work motivation (H_7 is accepted).

Keywords: work discipline, work environmet, work motivation and performance

1.PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Menurut Sutrisno (2016:5) “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan,

pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. Hasibuan (2014:193) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedarmayanti (2013:26) “Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja

fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja”. Menurut Rivai (2015:839) “Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Dari penjelasan diatas dapat dilihat pula kedisiplinan ASN yang mana masih banyak ASN yang tidak disiplin seperti halnya datang tidak tepat waktu, sistem absen yang digunakan yaitu sistem online sehingga masih terdapat ASN yang menitip absen kepada rekan ASN lainnya apabila ASN masih dalam perjalanan menuju kantor, dan juga bahkan masih dapat melakukan absen di kantor khusus ASN yang berasal dari luar kota. Dalam hal lingkungan kerja dirasa kurang nyaman dalam bekerja mengingat tata *layout* ruangan yang sangat sempit sehingga mengakibatkan kurangnya ruang gerak bagi ASN dalam pelaksanaan pekerjaan setiap jam kerja. Sirkulasi udara di dalam ruangan kerja juga tidak baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin ruangan. Permasalahan lain yang berkaitan dengan motivasi kerja yaitu berkaitan dengan tingkat usaha (*level of effort*) yang dilakukan ASN. ASN yang memiliki usaha yang baik dalam bekerja maka akan selalu menunjukkan keseriusannya dalam

bekerja. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa ASN Polres Situbondo kurang serius dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya pegawai bekerja sambil bermain gadget, bekerja sambil mengobrol dengan pegawai lain.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Umar (2013:20) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi penting yang sangat berpengaruh terhadap efektifitas perjalanan organisasi. Fungsi sumber daya manusia dalam organisasi sangat vital sehingga apabila terjadi disfungsi dalam manajemen sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap keseluruhan dalam organisasi. Adapun beberapa fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia antara lain:

- 1) Fungsi Perencanaan
- 2) Fungsi Pengadaan
- 3) Fungsi Pelatihan dan Pengembangan
- 4) Fungsi Kompensasi
- 5) Fungsi Maintenance

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2012:291) bahwa Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Soejono (2014:67) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Ketetapan waktu
Datang ke kantor tepat waktu, tertib, dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Tanggung jawab yang tinggi
Senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 3) Ketaatan terhadap aturan kantor
Memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda mengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor.
- 4) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

Lingkungan Kerja

Sunyoto (2015:38) “Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja”. Nitisemito (2013:47) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”. Berdasarkan beberapa teori maka akan dijadikan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2013:47) adalah :

- 1) Lingkungan kerja yang bersih
Lingkungan kerja yang bersih adalah lingkungan kerja yang terbebas dari sampah, kotoran, dan polusi sehingga dengan lingkungan kerja yang bersih akan memberikan rasa nyaman.
- 2) Penerangan yang cukup tidak menyilaukan
Cahaya dalam ruangan kerja tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap sehingga harus disesuaikan keseimbangan penerangannya.
- 3) Pertukaran yang baik yang menyehatkan badan
Pergantian *shift* pegawai harus diatur sebaik mungkin, karena dengan teraturnya *shift* kerja pegawai maka akan mengurangi resiko pegawai sakit akibat terlalu banyak jam kerja.
- 4) Jaminan
Terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan. Jaminan seperti asuransi kesehatan dan jaminan lainnya dari

perusahaan sangat penting, karena dengan jaminan tersebut akan menimbulkan rasa aman bagi pegawai.

Motivasi Kerja

Sutrisno (2016:109) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Keitner dan Kinicki (2011:248) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan”.

Indikator Motivasi Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2014:148), “Bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri”. diantaranya:

- 1) Kebutuhan fisik
Pemberin gaji yang layak kepada guru, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- 3) Kebutuhan sosial
Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan

menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicinta.

Kinerja ASN

Pemahaman tentang kinerja (*performance*) memperlihatkan sampai sejauh mana sebuah organisasi baik pemerintah, swasta, organisasi laba ataupun nirlaba, menafsirkan tentang kinerja sebagai suatu pencapaian yang relevan dengan tujuan organisasi. Mangkunegara (2018:67) mengemukakan bahwa "Hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Hasibuan (2014: 94) mengemukakan bahwa "Pengorbanan jasa , jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan Jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu".

Bangun (2012:234), antara lain suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran dan kemampuan bekerjasama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Penjelasan diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Jumlah pekerjaan yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan yaitu setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan

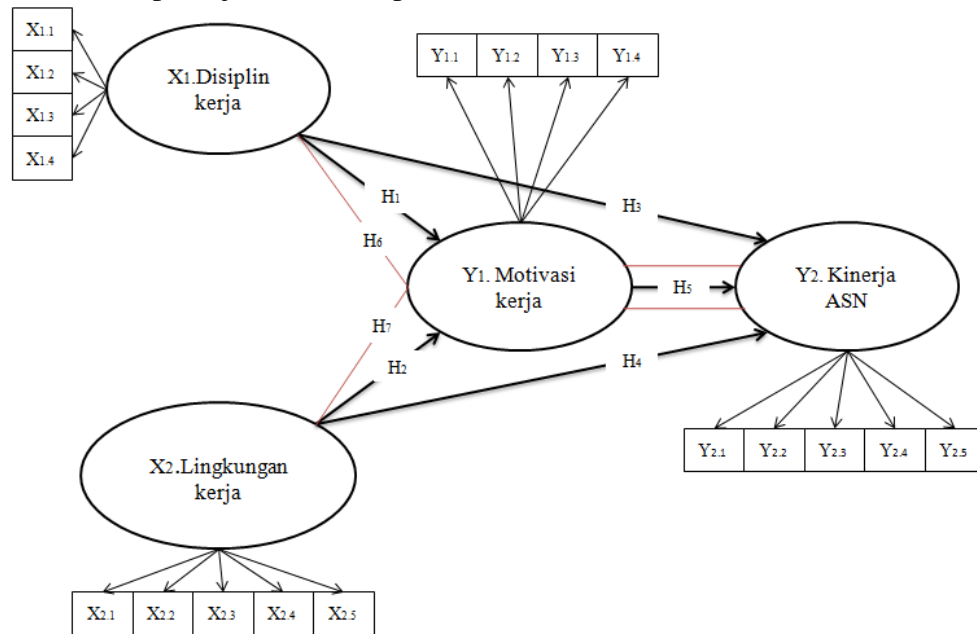
pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- 3) Ketepatan waktu yaitu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran yaitu suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemampuan kerjasama yaitu tidak semua pekerjaan dapat

diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) “Mengemukakan bahwa kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

H₁ :Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja

H₂ :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.

H₃ :Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.

- H₄ :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.
H₅ :Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN.
H₆ :Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja.
H₇ :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja.

RANCANGAN PENELITIAN

Rancangan penelitian dirumuskan dengan tujuan adanya arah yang jelas dan target yang hendak dicapai dalam penelitian. Jika tujuan penelitian jelas dan terumuskan dengan baik, maka penelitian dan pemecahan masalah akan berjalan baik pula. Arikunto (2013:106) mengemukakan bahwa “Rancanagan penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian”.

Waktu dan Tempat

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan dimulai dari bulan April sampai dengan bulan Juni 2022. Tempat penelitian dilakukan di Polres Situbondo yang berlokasi di Jl. PB. Sudirman, Plaosan, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur, 68312..

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditaruh kesimpulannya”. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Populasi dan sample dalam penelitian ini yang yang berjumlah 39 ASN selain kapolres situbondo.

Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square* (PLS-SEM).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah Rumah Sakit Elizabeth Situbondo yang berjumlah 40 orang karyawan tetap.

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen menguji untuk melihat hubungan terhadap indikator penelitian dan variabel terikat dapat dikatakan valid atau tidak. Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi dengan menetapkan nilai AVE sebesar 0,5 terhadap suatu penelitian, bila nilai AVE memenuhi nilai 0,5 maka indikator dalam penelitian tersebut dapat dikatakan valid karena telah memenuhi nilai AVE”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa angka

dari *outer loading* lebih dari 0,7 dengan demikian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah hasil yang telah didapatkan oleh peneliti dengan melakukan pengamatan secara berulang sebagai bukti kebenaran pada objek yang terjadi di lapangan dengan menguji *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Menurut Ghazali (2018:38) “Reliabilitas merupakan suatu alat ukur dalam kuesioner terhadap indikator yang terdapat dalam penelitian. Variabel penelitian menunjukkan hasil reliabel dengan nilai $\alpha > 0,70$ apabila $\alpha < 0,70$ maka dapat di artikan tidak reliabel”. hasil dari nilai *Cronbach’s Alpha* yaitu: 0,70 maka semua variabel adalah dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) (Ghozali, 2018:107). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics (VIF)* pada “*Inner VIF Values*” pada hasil analisis aplikasi *partial least square Smart PLS 3.0*. Pada aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai *VIF (Varians inflation factor)* $\leq 5,00$, namun apabila nilai *VIF* $> 5,00$, maka melanggar asumsi Multikolinieritas

atau variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah).

Uji Normalitas

“Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak” (Ghazali, 2018:161). Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada pada dalam rentang-2,58 < CR < 2,58.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran fit model yaitu *SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)*, *Chi-Square* dan *NFI (Normed Fit Index)*. Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis

Uji Koefisien Determinasi

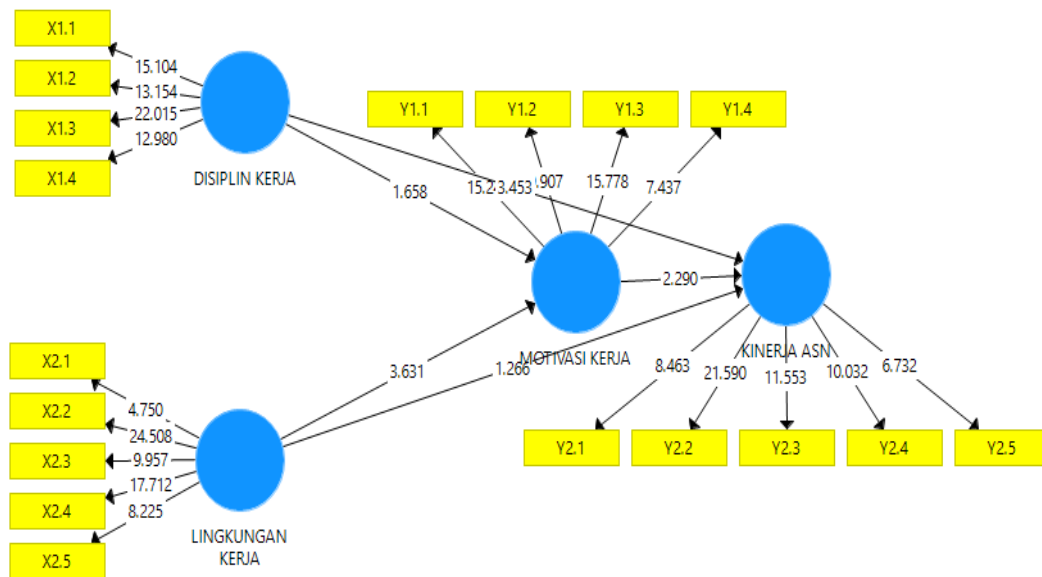
Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

- a. Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempengaruhi Motivasi Kerja (Y_1) sebesar 0.78 (78%) sedangkan sisanya 22% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini..
- b. Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja ASN (Y_2) sebesar 0.86 (86%) sedangkan

sisanya 14% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut :



Gambar 2.

Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,28) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,09 (>0,05). Maka dapat disimpulkan **H₁ Ditolak** maka jika disiplin kerja

naik maka motivasi kerja akan menurun begitu sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka motivasi kerja akan naik. Kedisiplinan sangatlah penting bagi organisasi mengingat ini merupakan salah satu faktor yang nantinya akan berpengaruh terhadap motivasi yang dimiliki oleh setiap ASN dalam bekerja, dan juga dapat mengetahui seberapa disiplinnya ASN dalam bekerja setiap harinya. Adanya

kedisiplinan yang tinggi seorang karyawan maupun pegawai akan menunjukkan hasil atau *output* yang bagus dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi baik dalam ketaatan terhadap peraturan kantor yang sudah ada, tidak hanya kedisiplinan yang harus tinggi oleh setiap karyawan motivasi pun juga harus dimiliki jika motivasi tidak ada dalam diri karyawan maupun pegawai maka kedisiplinannya pun juga akan sedikit dalam bekerja setiap harinya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Indriyani (2021).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,62) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₂ Diterima** maka jika lingkungan kerja baik dan nyaman maka motivasi kerja akan meningkat begitu sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik dan nyaman maka motivasi kerja akan menurun. Lingkungan kerja sangatlah penting bagi semua pekerja karena lingkungan kerja menentukan karna terlibat langsung dalam pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap ASN dalam bekerja. Lingkungan kerja identik dengan objek yang menjadi dasar dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh semua karyawan maupun pegawai lingkungan kerja menjadi penentu keberhasilan dari pekerjaan yang

dilakukan baik diluar kantor maupun didalam kantor, jika lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka secara bersamaan motivasi kerja juga akan memiliki pengaruh penting didalamnya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Haryanti (2019).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN dengan nilai *original sample* yaitu *original sample* yaitu (0,45) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₃ Diterima** maka jika disiplin kerja meningkat kinerja ASN akan meningkat begitu sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja ASN akan menurun juga. Kedisiplinan sangatlah penting bagi organisasi mengingat ini merupakan salah satu faktor yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki oleh setiap ASN dalam bekerja setiap harinya dan dimana merupakan poin penting dalam meningkatkan kinerja ASN. Adanya kedisiplinan yang tinggi seorang karyawan maupun pegawai akan menunjukkan hasil yang bagus dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi baik dalam ketaatan terhadap aturan-aturan kantor yang sudah ada, dengan begitu hasil kinerja dari ASN akan sangat baik sesuai dengan target pekerjaan yang dilakukan setiap harinya. Hasil

penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Hideyo (2019).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN dengan nilai *original sample* yaitu (0,20) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,20 ($>0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₄ Ditolak** maka jika Lingkungan kerja kurang baik maka kinerja ASN akan menurun atau kurang baik begitu sebaliknya jika lingkungan kerja baik maka kinerja ASN juga akan baik. Lingkungan kerja sangatlah penting bagi semua pekerja karena lingkungan kerja menentukan kinerja dari setiap ASN karna terlibat langsung dalam sebuah pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap ASN dalam bekerja yang mana hal tersebut akan menentukan kinerja dari ASN itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Hideyo (2019).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN dengan nilai *original sample* yaitu (0,32) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,02 ($< 0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₅ Diterima** maka jika motivasi kerja baik dalam pemberiannya dan benar maka motivasi kerja akan meningkat, begitu sebaliknya jika motivasi kerja tidak

benar dalam pemberiannya maka kinerja ASN akan sangat menurun. Motivasi kerja sangatlah penting bagi semua pekerja karena merupakan salah satu hal yang harus didapat oleh ASN dalam bekerja karna akan menentukan seberapa tinggi nantinya kinerja yang akan dihasilkan oleh ASN, dan bagaimana motivasi yang dimiliki oleh setiap ASN ini memiliki dorongan tersendiri dalam melakukan tanggung jawab dari setiap pekerjaan yang dilakukannya setiap harinya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Haryanti (2019).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,09) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,24 ($> 0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₆ Ditolak** disiplin kerja dalam bekerja dapat dilihat dari disiplinnya dalam hal masuk kerja sesuai dengan jam kerja dan pekerjaan yang dilakukan selesai tepat waktu. ASN akan berusaha disiplin semaksimal mungkin agar terciptanya kedisiplinan yang baik dan benar sesuai dengan pekerjaan yang mereka miliki saat ini, disiplin dalam bekerja tentunya juga akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Disamping itu motivasi kerja memegang peran penting didalamnya karena akan menentukan akan kinerja ASN mengingat motivasi yang ada dalam

diri ASN memiliki peran penting dalam pelaksanaan pekerjaan khususnya dalam kedisiplinan itu sendiri dalam bekerja dengan demikian peran variabel mediasi pengaruh motivasi kerja tidak signifikan pengaruhnya dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian ini menolak dari hasil penelitian terdahulu oleh Indriyani (2021).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,20) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,04 ($< 0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₇ Diterima** lingkungan kerja dalam sebuah kantor sangatlah penting halnya baik dan nyamannya sebuah lingkungan kerja yang ada, karena hal itu merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi kantor dan memang dibutuhkan oleh setiap ASN dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan memiliki motivasi kerja tersendiri bagi setiap ASN dalam bekerja. Motivasi kerja memiliki peran penting didalamnya untuk menentukan kinerja ASN itu sendiri nantinya dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya. Dengan demikian peran variabel mediasi variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif pengaruhnya dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian

ini menerima hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haryanti (2019).

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja (H_1 ditolak)..
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja (H_2 diterima).
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN (H_3 diterima).
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN (H_4 ditolak).
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN (H_5 diterima)
6. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja (H_6 ditolak).
7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi kerja (H_7 diterima).

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut :

Bagi Polres Situbondo

Dari segi Disiplin kerja diharapkan lebih ditingkatkan kembali karena disiplin kerja merupakan hal penting yang harus diterapkan oleh semua ASN yang ada dikarenakan hal ini dapat akan meningkatkan kinerja ASN kedepannya agar tujuan-tujuan dari organisasi tercapai dengan baik dan sesuai.

Dari segi Lingkungan kerja kantor diharapkan lebih memerhatikan segi lingkungan kerja baik dari SDMnya itu sendiri maupun lingkungan sekitar seperti halnya faktor pendukung dari lingkungan kerja itu sendiri karena jika lingkungan kerja baik dan nyaman bahkan terpenuhi bagi ASN maka akan meningkat kinerja ASN itu sendiri karena memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman..

Dari segi Motivasi kerja, motivasi hendaknya diberikan dengan baik dan benar dalam pemberiannya hal ini akan memiliki dampak tersendiri terhadap ASN dalam bekerja setiap harinya terlebih juga terhadap disiplin kerja dan lingkungan kerja yang ada pada kantor dimana kedua faktor tersebut bisa baik dan meningkat dengan cara memotivasi semua ASN dengan baik yang mana nantinya akan lebih meningkatkan kinerja ASN itu sendiri

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan dalam menambah pengetahuan

khususnya tentang manajemen SDM.

- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi mengenai pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja ASN melalui mediasi Motivasi kerja.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian di bidang manajemen SDM dimasa yang akan datang.

Bagi Peneliti Lainnya

- a. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti sebagai bahan untuk menambah ilmu pengetahuan dibidang ilmu Manajemen SDM.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan latihan oleh peneliti untuk menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Renika Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis*. Edisi Sembilan. Semarang:

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Kreitner dan kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A.P. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. 2013. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, S. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Soejono. 2014. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Edisi Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Grup, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Kreitner dan kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Renika Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis*. Edisi Sembilan. Semarang
- Mangkunegara, A.A.P. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. 2013. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sastrohadiwiryono, S. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.

Soejono. 2014. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Edisi Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.